Niveau(x) d'enseignement : 4 Numéro ISN : 9479
Centre d'intérêt : 320

Morel, Réjean.

L'analyse des mesures de résorption et d'utilisation pour les enseignants en disponibilité du secteur de l'enseignement professionnel au secondaire / par Réjean Morel. -- Sainte-Foy : R. Morel, 1984.
xviii, 279 p. ; 28 cm.

"Projet d'intervention présenté à l'ENAP en vue de l'obtention de la maîtrise en administration publique". Bibliogr. : p. 276-279.

Vedette(s)-secondaire(s) : Ecole nationale d'administration publique (Québec)

Descripteur(s) : Mise en disponibilité * Gestion * Personnel enseignant * Enseignement professionnel * Secondaire (Ordre d'enseignement)

L'objectif de cette étude est de suggérer des mesures optimales pour résorber ou utiliser le personnel enseignant en disponibilité du secteur de l'enseignement professionnel au secondaire. Pour ce faire, on recueille d'abord de l'information au moyen d'une revue de la littérature, des banques de données du MEQ (les systèmes "Sécurité d'emploi", PERCUS et ICARE) et d'entrevues réalisées avec trois représentants d'entreprises qui ont mis de l'avant des programmes de résorption de leur personnel ou d'indemnisation de départ. Puis, on procède à une cueillette de données auprès de 809 enseignants (503 "réguliers" et 306 en disponibilité) afin de connaître leurs caractéristiques démographiques et professionnelles ainsi que leur opinion sur les mesures actuelles et potentielles. Finalement, on propose des recommandations relatives à cette situation dont les trois suivantes, qui seraient facilement applicables et efficaces selon un comité de directeurs du personnel : l'indemnité de départ, le changement de catégorie d'emploi et le recyclage.

Type de document :

9479

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'ANALYSE DES MESURES DE RÉSORPTION ET D'UTILISATION POUR LES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AU SECONDAIRE

par

Réjean Morel
1980-1983

Temps partiel

PROJET D'INTERVENTION PRÉSENTÉ À L'ÉNAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAÎTRISE
EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Sainte-Foy
Décembre 1984

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

INT.
533

9479

SOUTENU
Le 20/02/85 à Québec

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'ANALYSE DES MESURES DE RESORPTION ET D'UTILISATION POUR LES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AU SECONDAIRE

par

Réjean Morel
1980-1983

Temps partiel

PROJET D'INTERVENTION PRESENTE A L'ENAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAITRISE
EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Sainte-Foy
Décembre 1984

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

9479

SOUTENU
Le 20/02/85 à Québec

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'ANALYSE DES MESURES DE RESORPTION ET D'UTILISATION POUR LES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AU SECONDAIRE

par

Réjean Morel
1980-1983

Temps partiel

PROJET D'INTERVENTION PRESENTE A L'ENAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAITRISE
EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Sainte-Foy
Décembre 1984

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

REMERCIEMENTS

La présente étude a exigé la collaboration de plusieurs personnes ou groupes de personnes aux compétences variées mais complémentaires.

Il nous importe de souligner la contribution de toutes les personnes qui ont collaboré de près ou de loin à cette recherche:

- tous les enseignants qui ont répondu aux questionnaires;
- Marc Poulin, directeur du service de la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Education, et mandataire de l'organisme commanditaire;
- Paul Emond, professeur à l'Enap et conseiller académique du projet;
- Simon Giroux, responsable du dossier des mesures de résorption et d'utilisation des personnels en disponibilité de la Région 03;
- Jacques Marcotte, responsable de l'élaboration du programme informatique et du traitement des données issues des sondages;
- les membres du comité qui ont participé à la cueillette des données auprès des enseignants en disponibilité et qui ont participé à l'évaluation des mesures proposées;

. Gilles Bouchard, responsable du dossier des ressources humaines à la Direction générale des réseaux et membre du comité national des mesures de résorption;

. Waguih El Masri, responsable du dossier des ressources humaines à la direction régionale de Montréal;

. Fernand Côté, responsable du dossier des ressources humaines à la direction régionale de Hull;

. Bertrand Bellemare, responsable du dossier des ressources humaines à la direction régionale de Trois-Rivières;

. Mireille Guay, de la Direction générale des réseaux (système Sécurité d'emploi);

. Aldé Savard, de la Direction générale des réseaux;

. les autres responsables du dossier des ressources humaines dans les directions régionales (cueillette des données);

. Jean-Marc Simard, direction régionale Saguenay-Lac St-Jean;

. René Trudel, direction régionale Laval-Laurentides;

. Jean-Marc Boutin, président du bureau régional de placement et directeur du personnel à la commission scolaire régionale de l'Amiante.

. Borromée Bourque, directeur du personnel à la commission scolaire régionale de la Chaudière;

. Guy Tassé, directeur du personnel à la commission régionale de Tilly;

. Renaud Martel, du service à la clientèle de la Direction de la planification sectorielle et des systèmes;

. Suzanne Froehly et Ghyslaine Fontaine, secrétaires à la direction régionale de Québec,

. Hélène Morin, secrétaire de direction à la direction régionale de Québec et responsable de la dactylographie et de la reproduction de cette étude.

AVANT-PROPOS

La présente étude s'inscrit dans le cadre du programme de la maîtrise en administration publique à l'Enap. Le projet d'intervention fait partie des activités d'intégration destinées à sensibiliser les étudiants aux exigences d'une intervention directe dans un milieu d'administration publique.

On définit le projet d'intervention comme une activité personnelle qui consiste en une démarche auprès d'une organisation publique dont le but est de faire l'analyse d'une situation et de formuler des propositions à l'organisme commanditaire. Comme le projet est réalisé à la fin du programme de maîtrise, il permet d'intégrer les connaissances acquises et d'utiliser les habiletés développées durant le cours.

Le projet a été tout cela pour nous et encore plus, puisqu'il nous a permis de mieux connaître le dossier de la sécurité d'emploi, de même qu'une catégorie de personnel que sont les enseignants du secteur professionnel secondaire.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS ii

AVANT-PROPOS v

TABLE DES MATIERES vi

LISTE DES TABLEAUX xi

1. INTRODUCTION 1

   1.1 Le contexte 1

   1.2 Le mandat 5

   1.3 La structure et le contenu 6

2. LA PROBLEMATIQUE 8

   2.1 La problématique générale 9

   2.2 La problématique particulière reliée à l'application des mesures actuelles de résorption et d'utilisation 13

   2.3 Les problèmes soulevés par la situation actuelle 22

3. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE 24

   3.1 La documentation 25

      3.1.1 La revue de la littérature 25

      3.1.2 Les banques de données du ministère de l'Education 28

      3.1.3 Les entrevues 29

   3.2 La méthodologie relative à la cueillette des données 31

      3.2.1 La population retenue 32

3.2.2 La méthodologie de l'élaboration des questionnaires 34

3.2.3 Les modalités de cueillette 36

3.2.4 Les taux de réponses 37

3.2.5 La méthode d'analyse 38

3.3 Les limites de l'étude 39

4. L'ANALYSE DES DONNEES 42

4.1 L'analyse des caractéristiques démographiques et professionnelles 43

4.1.1 Les caractéristiques démographiques des répondants 44

a) Le sexe 44

b) L'âge 45

c) Le nombre d'enfants 48

d) La présence d'un conjoint qui travaille 49

e) La région administrative 52

4.1.2 Les caractéristiques professionnelles des répondants 53

a) L'ancienneté dans l'enseignement 54

b) Les champs d'enseignement 56

c) L'exercice d'un emploi parallèle 59

d) Le choix de carrière 63

e) La qualification légale 64

f) L'exercice d'un emploi avant d'enseigner 67

g) Les éléments de satisfaction de leur emploi comme enseignant 69

h) Les projets d'avenir 71

i) La scolarité 74

j) La distance géographique entre le lieu de résidence et l'école 76

k) La tâche exercée présentement par les disponibles 79

l) Le degré de satisfaction du travail comme enseignant en disponibilité 81

4.2 L'analyse de l'opinion des répondants sur les mesures potentielles 81

4.2.1 La prime de relocalisation 83

4.2.2 La prime de séparation 87

4.2.3 Le changement de catégorie d'emploi 93

4.2.4 L'allocation de replacement vers le secteur privé 100

4.2.5 Le recyclage 110

4.2.6 Les cours aux adultes 117

4.2.7 Les congés de préretraite 119

4.2.8 Le prêt de service 124

4.2.9 La réorientation et les suggestions 127

4.3 L'analyse des politiques gouvernementales pouvant influencer le secteur professionnel 129

4.3.1 L'éducation des adultes 129

4.3.2 L'insertion sociale et professionnelle 131

4.3.3 La politique de formation professionnelle 132

5. LA CONCEPTION DE LA SOLUTION 135

5.1 Le plan d'action spécifique 137

5.2 La stratégie d'information 139

5.3 L'indemnité de départ (prime de séparation) 144

5.4 La prime de relocalisation 154

5.5 Le changement de catégorie d'emploi 156

5.6 L'allocation de replacement vers le secteur privé 161

5.7 Représentant à la prévention (Loi 17) 164

5.8 Les congés de préretraite 166

5.9 L'éducation des adultes 169

5.10 Le recyclage 171

5.11 Structure de coordination intersectorielle 178

5.12 La réorientation 179

5.13 Mesures d'utilisation 180

6. LES RECOMMANDATIONS 182

7. CONCLUSION 191

APPENDICES

A. Les mesures de résorption et d'utilisation du personnel enseignant en disponibilité des commissions scolaires pour l'année 1984-1985 193

B. Inventaire des mesures d'utilisation et de résorption existantes dans les commissions scolaires (selon étude de Marcoux - 1981) 196

C. Résumé d'un programme d'entraînement au replacement 199

D. Résumé du programme de retraite anticipée à la compagnie Donohue Inc. de Clermont 202

E. Résumé du plan de déplacement volontaire de la "The Providence Journal Company" 205

F. Liste des régions administratives retenues pour déterminer la population de base à l'envoi du questionnaire aux enseignants réguliers ... 208

G. Questionnaire transmis aux enseignants réguliers 210

H. Questionnaire rempli par les enseignants en disponibilité 221

I. Lettre de présentation du questionnaire transmis aux enseignants réguliers 232

J. Statistiques 1983-1984 sur les enseignants du secteur professionnel (système Percos) 234

K. Tableaux des données extraites du système Sécurité d'emploi 239

L. Suggestions des enseignants qui ont répondu aux questionnaires 244

M. Documentation à incidence fiscale présentée par l'Hydro-Québec 250

N. Documentation relative à la pension différée 259

O. Modèle d'offre d'emploi diffusée aux enseignants par la direction régionale de Québec 262

P. Tableaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail 164

Q. Prévision des cours à temps plein à l'éducation des adultes (formation professionnelle) pour 1985-1986 au secondaire et au collégial 268

BIBLIOGRAPHIE 276

LISTE DES TABLEAUX

1. Synthèse nationale selon les années de mises en disponibilité des enseignants du secteur professionnel 11

2. Répartition des enseignants en disponibilité du secteur professionnel selon le champ d'enseignement 12

3. Taux de retour selon le sexe 38

4. Nombre total de répondants 38

5. Répartition des répondants selon le sexe et la catégorie d'enseignants 45

6. Répartition des répondants selon l'âge et la catégorie d'enseignants 47

7. Répartition de tous les répondants selon l'âge et le sexe 47

8. Répartition des répondants selon qu'ils ont des enfants ou non et selon la catégorie d'enseignants 48

9. Répartition des répondants selon l'âge des enfants et selon la catégorie d'enseignants..... 49

10. Répartition des répondants selon que le conjoint travaille et selon la catégorie d'enseignants 50

11. Répartition des répondants selon le secteur d'emploi du conjoint et selon la catégorie d'enseignants 50

12. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon que le conjoint travaille ou non et le sexe 51

13. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon que le conjoint travaille ou non et le sexe 52

14. Répartition des répondants selon la région et la catégorie d'enseignants 53

15. Répartition des répondants selon le nombre d'années dans l'enseignement et la catégorie d'enseignants 56

16. Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et selon la catégorie d'enseignants 57

17. Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et le sexe 58

18. Répartition des répondants selon l'exercice d'un métier parallèle rémunéré et selon la catégorie d'enseignants 61

19. Répartition des répondants selon l'exercice d'un métier parallèle rémunéré et selon le sexe 61

20. Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et l'exercice d'un métier parallèle 62

21. Répartition des répondants selon la décision de devenir enseignant de nouveau et la catégorie d'enseignants..... 64

22. Répartition des répondants selon la décision de devenir enseignants de nouveau et le sexe 64

23. Répartition des répondants selon la qualification légale et la catégorie d'enseignants..... 65

24. Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et la qualification légale 66

25. Répartition des répondants selon l'exercice d'un emploi avant d'enseigner et selon la catégorie d'enseignants 68

26. Répartition des répondants selon l'exercice d'un emploi avant d'enseigner et selon le sexe 68

27. Répartition des répondants selon l'ancienneté dans un emploi avant d'enseigner et la catégorie d'enseignants 69

28. Répartition des répondants selon l'élément de satisfaction quant à l'emploi et selon la catégorie d'enseignants 70

29. Répartition des répondants selon l'élément de satisfaction quant à l'emploi et selon le sexe 71

30. Répartition des répondants selon la nature des projets d'avenir et selon la catégorie d'enseignants 73

31. Répartition des répondants selon la scolarité et selon la catégorie d'enseignants 76

32. Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et la scolarité 77

33. Répartition des répondants selon la distance de leur lieu de résidence à l'école où ils travaillent et selon la catégorie d'enseignants 78

34. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon la tâche présentement exercée et selon le sexe 79

35. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon le champ d'enseignement et la tâche exercée 80

36. Répartition des répondants selon le degré de satisfaction du travail comme enseignant en disponibilité et selon le sexe 82

37. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de la prime de relocalisation et la région administrative 84

38. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la prime de relocalisation et la catégorie d'enseignants 85

39. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la prime de relocalisation et avoir des enfants 85

40. Répartition de tous les répondants selon la raison qui fait que la prime de relocalisation n'est pas intéressante et selon la catégorie d'enseignants 87

41. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de la prime de séparation et la région administrative 88

42. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt à la prime de séparation et la catégorie d'enseignants 89

43. Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de la prime de séparation et la catégorie d'enseignants 91

44. Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants 92

45. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance du changement de catégorie d'emploi et la région administrative 94

46. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour le changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants 94

47. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour le changement de catégorie d'emploi et le sexe 95

48. Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration du changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants 96

49. Répartition des répondants selon le double choix relatif aux conditions d'amélioration du changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants 98

50. Répartition des répondants selon l'intérêt de changer de catégorie d'emploi ailleurs que dans sa commission scolaire et la catégorie d'enseignants 98

51. Répartition des répondants selon l'endroit privilégié pour changer de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants 99

52. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de l'allocation de replacement vers le secteur privé et selon les régions administratives 100

53. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt de l'allocation de replacement vers le secteur privé et la catégorie d'enseignants 102

54. Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé et la catégorie d'enseignants 103

55. Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants 105

56. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt de l'allocation de replacement vers le secteur privé (démarrage de sa propre entreprise) et la catégorie d'enseignants 106

57. Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé et la catégorie d'enseignants 108

58. Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants 109

59. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon leur désir de se recycler et la catégorie d'enseignants 111

60. Répartition de tous les répondants selon le champ d'enseignement et le désir de se recycler 112

61. Répartition des répondants selon la raison du recyclage et la catégorie d'enseignants 113

62. Répartition de tous les répondants selon le champ d'enseignement et la raison de se recycler 115

63. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon leur intention vis-à-vis une réorientation de carrière et selon le sexe 116

64. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon leur intérêt vis-à-vis les services d'une firme de consultants et le sexe 116

65. Répartition des répondants selon leur réponse à l'effet qu'ils ont donné des cours aux adultes et la catégorie d'enseignants 118

66. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt à donner des cours aux adultes et la catégorie d'enseignants 118

67. Répartition des tous les répondants selon le champ d'enseignement et leur réponse de donner des cours aux adultes 120

68. Répartition des répondants selon la connaissance ou non des mesures de préretraite et la catégorie d'enseignants 121

69. Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la retraite anticipée et la catégorie d'enseignants 122

70. Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de la retraite anticipée et la catégorie d'enseignants 123

71. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon la connaissance du prêt de service et le sexe 125

72. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon l'intérêt pour le prêt de service et le sexe 125

73. Répartition des répondants selon l'intérêt à postuler un emploi au-delà de 50 kilomètres et selon le sexe 126

74. Répartition des répondants selon le choix des conditions pour postuler un emploi au-delà de 50 kilomètres et le sexe 127

75. Répartition des répondants selon leur intérêt à faire appel aux services d'une personne-ressource du bureau régional de placement et selon le sexe 128

76. Nombre de semaines de traitement compensées par année de service 147

77. Nombre de semaines de traitement compensées par année de service 149

78. Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon le nombre d'années dans l'enseignement et l'âge 153

79. Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon le nombre d'années dans l'enseignement et l'âge 154

80. Calcul de l'allocation à la commission scolaire et coût total d'un changement de catégorie d'emploi 160

81. Possibilité des enseignants dans les différents champs de l'enseignement professionnel à occuper un autre champ après un recyclage..... 173

Chapitre 1

INTRODUCTION

1.1 Le contexte.

1.2 Le mandat.

1.3 La structure et le contenu.

1. INTRODUCTION

Dans ce premier chapitre, il sera d'abord question du contexte général entourant cette étude afin d'y dégager une brève formulation de la problématique.

Cette section sera suivie d'une présentation du mandat pour en arriver à la partie qui décrira brièvement la structure et le contenu de l'étude effectuée.

1.1 Le contexte

Même si la première entente provinciale intervenue avec les enseignants en 1969 contenait déjà des clauses assurant une certaine sécurité d'emploi en cas de surplus de personnel, c'est en 1972 qu'est apparue la garantie d'emploi appelée "sécurité d'emploi" et accordée en général dans le milieu scolaire après deux ans de travail continu. Cette nouvelle clause dans les conventions collectives voulait alors assurer une stabilité et une compétence professionnelle accrue chez les employés des secteurs public et parapublic.

C'est ainsi que des enseignants, des professionnels non-enseignants, des cadres scolaires, des employés de soutien, sont mis en attente de jours meilleurs... Mais le phénomène est beaucoup plus accentué chez le personnel enseignant, et depuis 1981-1982, il atteint des proportions dramatiques. De 638 en 1977-1978, le nombre d'enseignants mis en disponibilité atteint le sommet de 6 221 au 1er juillet 1983 pour redescendre à 4 965 au 1er juillet 1984.

La conjugaison de plusieurs causes explique cette croissance rapide du nombre d'enseignants mis en disponibilité. A cet effet, la baisse progressive du nombre d'élèves, surtout au secondaire, ainsi qu'un contrôle plus strict de la clientèle scolaire, expliquent à l'origine cette diminution d'enseignants requis. A cela se sont ajoutés l'introduction d'une nouvelle méthode d'allocation des ressources et d'un nouveau mode de taxation qui ont sans doute incité les commissions scolaires à gérer plus rigoureusement la tâche des enseignants et à se rapprocher du maximum de la tâche fixée par la convention collective et cela plus particulièrement au secondaire. On ne peut passer sous silence également l'introduction, dans la convention collective de 1979-1982, d'une clause qui fixe à 50 kilomètres la distance maximale à laquelle peut être soumise une personne en disponibilité en vue d'une affectation, ce qui a pour effet de réduire encore l'exercice du processus d'affectation du personnel. Enfin, l'augmentation progressive de la tâche des enseignants prévue au décret qui tient lieu de convention collective 1983-1985, constitue la dernière cause majeure de l'augmentation du nombre de mises en disponibilité des enseignants.

Compte tenu de cette croissance des effectifs en disponibilité et des budgets consacrés à la sécurité d'emploi par l'Etat, le ministère de l'Education, en concertation avec les syndicats et les commissions scolaires, a mis de l'avant un ensemble de mesures en vue d'apporter des solutions concrètes au phénomène de sous-utilisation des ressources humaines. C'est ainsi qu'un ensemble de mesures de résorption a été mis à la disposition des enseignants (prime de séparation, préretraite, prime de

relocalisation, etc... (1), de même que des mesures d'utilisation ont été suggérées (prêt de service, congé sabbatique, etc... (1). L'application de ces diverses mesures a permis de réduire de près de 4 000 le nombre d'enseignants en disponibilité au cours de 1983-1984.

Cependant, les enseignants du secteur de l'enseignement professionnel suscitent une problématique toute particulière. En effet, au secondaire, le secteur professionnel comporte des particularités qui viennent influencer davantage le nombre des mises en disponibilité. D'abord, la baisse de la clientèle a été plus forte dans ce secteur, compte tenu d'un certain désintéressement découlant des problèmes d'embauche des finissants. De plus, même si la clientèle était stable, le choix des options par les étudiants fait en sorte que les commissions scolaires sont dans l'obligation de fermer des profils, faute de clientèle, et d'en ouvrir d'autres, le tout étant encore fortement relié aux possibilités d'embauche des finissants.

Mais le problème majeur des enseignants en disponibilité du secteur professionnel se situe principalement dans la difficulté de résorber et d'utiliser le personnel excédentaire.

C'est d'ailleurs l'objectif de cette étude que de pouvoir suggérer des mesures de résorption et d'utilisation comme éléments de solution à ce problème.

---

(1) Voir appendice A pour la liste complète des mesures de résorption et d'utilisation.

1.2 Le mandat

Découlant de ce contexte explicité plus haut, l'objectif de l'étude est de suggérer des mesures optimales pour résorber ou utiliser le personnel enseignant en disponibilité du secteur de l'enseignement professionnel. Tel est le mandat de la part du commanditaire, en l'occurrence la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Education. Les résultats de cette étude seront déposés au Comité national d'implantation des mesures de résorption. Ce comité est formé de représentants patronaux tels le ministère de l'Education et les deux fédérations des commissions scolaires (catholiques et protestantes), ainsi que de représentants de la partie syndicale. Il a été formé suite à la dernière ronde de négociations et a pour mandat principal de mettre de l'avant des mesures en vue de résorber le personnel en disponibilité des commissions scolaires.

Depuis quelque temps déjà, ce comité est préoccupé par deux catégories d'enseignants en disponibilité sur lesquelles les mesures actuelles n'ont pas la même efficacité que sur l'ensemble des autres catégories, soit les enseignants du secteur anglophone et ceux du secteur de l'enseignement professionnel.

C'est précisément sur ces derniers que portent les résultats et les recommandations de la présente étude qui viendront donc alimenter les discussions dans le but d'en arriver à un plan d'action concret pour la prochaine année scolaire.

Cette étude sera également utile à différents comités du Ministère et du Conseil du trésor qui sont actuellement à se pencher sur les règles budgétaires 1985-1986 relatives à la sécurité d'emploi.

1.3 La structure et le contenu

Une définition complète de la problématique qui a engendré cette étude, appuyée par une analyse systématique de la situation actuelle en terme d'efficacité relative des mesures présentement en vigueur, sera présentée dans le chapitre qui suit.

Dans un deuxième temps, nous présenterons la démarche méthodologique employée pour traiter le sujet de cette étude. Nous verrons successivement la documentation analysée, la méthode d'élaboration des questionnaires utilisés pour la cueillette des données, la population retenue pour le sondage, la méthode utilisée pour effectuer le sondage et celle qui a servi à l'analyse des données. Nous terminerons ce chapitre en spécifiant les limites de l'étude, compte tenu de l'objectif préalablement déterminé.

Le chapitre subséquent sera consacré à l'analyse des données recueillies. D'abord, nous traiterons des données relatives au portrait des répondants aux plans démographique et professionnel. Par la suite nous analyserons l'opinion des répondants sur les mesures actuelles et potentielles présentées. Cette section se terminera par une brève analyse des politiques gouvernementales mises de l'avant récemment, telles l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, la politique sur la formation professionnelle et l'éducation des adultes, et ce en fonction de leur impact sur l'objet du présent travail.

Dans un quatrième temps, nous présenterons une série d'alternatives ou d'hypothèses pouvant potentiellement amener une solution à la problématique présentée. Chacune de ces hypothèses sera évaluée en fonction de leur

possibilité d'application et des coûts engendrés, compte tenu de ceux découlant déjà de la sécurité d'emploi.

Enfin, l'ultime partie de cette étude sera naturellement de décrire les recommandations proposées avec les commentaires appropriés s'y rattachant.

Une brève conclusion tentera de situer la démarche décrite par rapport à l'objectif poursuivi. Une remarque générale sur l'ensemble de la problématique du secteur professionnel en fonction de l'embauche future sera également proposée.

De ce fait, nous poursuivons immédiatement en présentant dans le chapitre qui suit la description de la problématique à l'étude.

Chapitre 2

LA PROBLEMATIQUE

2.1 La problématique générale.

2.2 La problématique particulière reliée à l'application des mesures actuelles de résorption et d'utilisation.

2.3 Les problèmes soulevés par la situation actuelle.

2. LA PROBLEMATIQUE

Dans ce chapitre, nous allons situer le problème actuel en regard de la résorption et de l'utilisation des enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Pour ce faire, nous traiterons d'abord de la situation en général en terme de statistiques et des causes qui la génèrent.

Par la suite, nous décrirons brièvement la problématique des mesures actuelles en terme d'utilisation ou de résorption de ce personnel, pour conclure en soulevant les problèmes majeurs générés par cette situation.

2.1 La problématique générale

Afin de travailler avec les données les plus récentes, nous utiliserons celles du 15 octobre 1984 pour analyser la situation actuelle.

A cette date, 625 enseignants du secteur professionnel étaient en disponibilité dans le réseau secondaire public sur 2 032 enseignants, soit 30,7%. Au 1er juillet 1984, ils étaient 1 101 sur un total de 4 965 enseignants en disponibilité, pour un taux de 22,2%. Ces quelques chiffres démontrent clairement que le taux de résorption de cette catégorie d'enseignants est moindre que l'ensemble. Il faut également souligner que dans le total des enseignants en disponibilité au 1er juillet, il existe un autre groupe d'enseignants, les anglophones, dont la résorption est également plus difficile, ce qui vient encore accentuer l'écart entre la résorption des enseignants du secteur professionnel et ceux des secteurs primaire et secondaire général.

La situation est telle que dans certaines commissions scolaires régionales, les seuls enseignants en disponibilité sont du secteur professionnel. Et, tel que nous le démontre le tableau 1, plusieurs enseignants sont en disponibilité depuis 3, 4 et même 5 ans.

Une des causes majeures de ce taux plus faible de résorption est sans contredit la formation d'un enseignant du secteur professionnel. La plupart du temps, il provient de l'entreprise privée et dans bien des cas du milieu ouvrier (mécanicien, menuisier, etc.), à qui l'on demande de suivre un programme de formation des maîtres s'étendant sur une longue période pour obtenir l'autorisation d'enseigner. C'est le cas pour la majeure partie des enseignants des champs d'enseignement inscrits au tableau 2, à l'exception de ceux de "commerce et secrétariat, dessin technique et services de la santé". Ces derniers possèdent, pour la plupart, une formation académique supérieure qui peut même aller jusqu'au diplôme universitaire.

Cette situation fait en sorte que la majorité des enseignants de cette catégorie ne peuvent postuler un poste vacant au secteur général ou au primaire. Ceux qui auraient une qualification qui leur permettrait d'effectuer ce mouvement, comme certains enseignants du commerce et secrétariat, par exemple, ont enseigné plusieurs années au secteur professionnel et requièrent un bon recyclage. De plus, ils ne peuvent même pas combler un poste vacant au secteur professionnel, compte tenu de leur spécialisation (un menuisier ne peut normalement pas aller enseigner la soudure).

Compte tenu de cette situation, on conviendra qu'il est plus difficile de diminuer le nombre des enseignants en disponibilité de ce secteur par rapport à ceux du général et du primaire.

TABLEAU 1: Synthèse nationale selon les années de mises en disponibilité des enseignants du secteur professionnel

Région	Année						
	1979	1980	1981	1982	1983	1984	TOTAL
Bas St-Laurent/ Gaspésie		2	10	6	16	23	57
Saguenay/ Lac St-Jean	3	3	6	9	23	36	80
Québec	2	9	11	17	50	46	135
Trois-Rivières		6	9	18	20	25	78
Estrie			1	3	7	14	25
Laval/ Laurentides			1	2	18	27	48
Longueuil			1	2	15	33	51
Montréal-Centre	2	2	12	18	17	34	85
Outaouais			1		3	20	24
Abitibi-Témiscamingue				1		4	5
Côte-Nord			2	3	3	7	15
Protestants		1	3	1	4	13	22
GRAND TOTAL	7	23	57	80	176	282	625*

Source: Services administratifs de la Direction générale des réseaux (système de la sécurité d'emploi).

* Au 15 octobre 1984.

TABLEAU 2: Répartition des enseignants en disponibilité du secteur professionnel selon le champ d'enseignement

Champ d'enseignement	Nombre d'enseignants en disponibilité au 84-10-15
Commerce et secrétariat	137
Meuble et construction	88
Hydrothermie	79
Equipement motorisé	72
Dessin technique	48
Electrotechnique	40
Mécanique	37
Services de la santé	34
Couture et habillement	26
Imprimerie	15
Soins esthétiques	11
Agrotechnique	8
Foresterie	7
Arts appliqués	5
Professionnel court	5
Protection du service du bâtiment	3

2.2 La problématique particulière reliée à l'application des mesures actuelles de résorption et d'utilisation.

Dans les pages suivantes, nous analyserons les mesures de résorption et d'utilisation actuellement en vigueur dans le réseau primaire et secondaire en fonction de leur potentialité d'application aux enseignants du secteur professionnel. Les mesures analysées sont tirées du document "Plan d'action concernant la résorption et l'utilisation du personnel enseignant en disponibilité dans les commissions scolaires - année 1984-1985", publié conjointement par la Direction générale des réseaux et la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Education. C'est un deuxième plan d'action qui fait suite à celui lancé en 1983-1984. Il présente sensiblement les mêmes mesures que le premier avec toutefois des mesures comportant des modalités nouvelles d'application.

Il faut noter que toutes les mesures peuvent être utilisées par tout enseignant permanent, en disponibilité ou non, en autant que de son utilisation résulte la résorption ou le rappel d'un enseignant en disponibilité.

a) Le transfert des droits

En vue d'inciter les enseignants permanents (en disponibilité ou non) à une plus grande mobilité volontaire au-delà du rayon de cinquante kilomètres de leur domicile ou de leur lieu de travail, certains avantages leur sont actroyés si cette relocalisation permet de réduire le nombre d'enseignants en disponibilité à leur commission scolaire ou dans une autre commission scolaire. Ces avantages se résument au transfert des droits normatifs chez le nouvel employeur, à l'octroi d'une prime de mobilité équivalant

à 6/12 du traitement annuel (8/12 pour une relocalisation dans les régions du Bas St-Laurent, de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord) et le remboursement des frais de déménagement.

C'est une mesure beaucoup moins efficace pour résorber les enseignants en disponibilité du secteur professionnel. En effet, un fort pourcentage des postes qui s'ouvrent sont dans le secteur primaire, donc inaccessibles aux enseignants du secteur professionnel, compte tenu de leurs qualifications. Ainsi, seulement 11,7% des mesures octroyées l'ont été à des enseignants de ce secteur alors qu'ils représentent 22,2% du total des enseignants en disponibilité.

La décroissance de la clientèle en enseignement professionnel fait en sorte que très peu de postes sont disponibles, en plus de la possibilité moindre de combler les postes ouverts, compte tenu de la spécialisation des enseignants du secteur professionnel (un enseignant en mécanique ne peut normalement postuler un poste en ébénisterie).

b) <u>Le congé de préretraite</u>

Le congé de préretraite est un congé avec plein traitement d'une année complète et qui vaut comme une période de service aux fins des régimes de retraite. A la fin de ce congé, l'enseignant doit démissionner et prendre sa retraite.

Cette mesure est un peu plus difficile d'application au secteur professionnel, compte tenu de la spécialisation des enseignants du secteur professionnel. Mais ce qui rend encore moins efficace cette

mesure auprès de cette catégorie d'enseignants, c'est le facteur de l'ancienneté. En effet, les enseignants du secteur professionnel ont en général moins d'ancienneté que leurs confrères du général puisqu'ils ont débuté pour la plupart dans le secteur privé pour une période plus ou moins longue. Ainsi, ils hésitent davantage à prendre leur retraite compte tenu de la pénalité actuarielle sur leur pension due à leur manque d'ancienneté, d'autant plus que la nouvelle loi sur la retraite ne les oblige plus à la prendre à 65 ans. Ainsi, à des enseignants du secteur professionnel, 81 mesures de préretraite d'un an ont été autorisées en 1984-1985, soit seulement 15,5% de l'ensemble de celles accordées.

c) Le changement de catégorie d'emploi

Tout enseignant peut, sur une base volontaire, changer de catégorie d'emploi dans sa commission scolaire. Ses nouvelles conditions de travail, y compris les modalités de son transfert, sont établies par les "Dispositions constituant des conventions collectives" de son nouveau groupe d'appartenance.

Si l'enseignant veut conserver son même niveau de salaire ou d'avantages sociaux, il ne peut changer que pour la catégorie des professionnels non enseignants. Or, compte tenu de leur formation, très peu de postes leur sont accessibles, d'autant plus qu'il existe aussi des surplus de personnel dans cette catégorie d'emploi, comme dans toutes les autres catégories d'ailleurs. Cette mesure est presque totalement inefficace actuellement. Seulement deux mesures ont été allouées en 1984-1985 aux enseignants du secteur professionnel.

d) La prime de séparation

Une prime de séparation peut être accordée à un enseignant permanent si cette démission a pour effet de réduire le nombre d'enseignants en disponibilité dans sa commission scolaire ou dans une autre. L'acceptation de cette prime entraîne pour l'enseignant la perte de sa permanence et la rupture de son lien d'emploi avec son employeur. Aucun retour ne peut être effectué dans le secteur public et parapublic avant un an, sinon la prime devra être remboursée. Celle-ci est limitée à un maximum de 50% du traitement annuel.

Avec la préretraite, c'est une des mesures les plus populaires auprès des enseignants du secteur professionnel, mais compte tenu toujours de leur spécialisation, elle demeure quand même plus limitée. De plus, il faut noter que le salaire et les avantages sociaux octroyés aux enseignants freinent cette catégorie d'enseignants qui proviennent en majeure partie du milieu ouvrier. C'est ainsi que 64 mesures, soit 16% de celles octroyées, l'ont été à cette catégorie d'enseignants alors qu'ils représentent 22,2% des effectifs enseignants en disponibilité.

e) L'allocation de replacement vers le secteur privé.

Une allocation de replacement est offerte à tout employeur du secteur privé qui engage un enseignant permanent et qui de ce fait permet la résorption d'un enseignant en disponibilité. Naturellement, l'entreprise doit respecter certaines conditions comme ne pas bénéficier d'autres programmes d'emploi, s'engager à maintenir l'enseignant dans son emploi pour une période minimale de 12 mois. Quant à l'enseignant, il doit

renoncer à son statut d'enseignant permanent lors de son engagement. L'allocation octroyée est égale à 12 mois de traitement, moins la prime de départ versée à l'enseignant, s'il y a lieu. Un autre volet de la mesure permet de verser cette allocation à l'entreprise de l'enseignant qui démissionne et démarre sa propre entreprise.

Le premier volet de la mesure trouve une application mitigée, compte tenu des salaires et bénéfices marginaux octroyés aux enseignants. Et c'est encore plus vrai pour ce qui concerne les enseignants du secteur professionnel, compte tenu que les emplois qu'ils peuvent postuler s'inscrivent davantage dans le secteur ouvrier. Par contre, pour le deuxième volet de la mesure, soit celui d'un enseignant qui démarre lui-même une entreprise, les enseignants du professionnel sont certainement une cible intéressante puisque selon certains, plusieurs ont des emplois parallèles rémunérés. D'ailleurs, cette mesure a connu un certain succès dans la région 03 (Québec) au cours de 1983-1984, dû à un effort de publicité individuelle auprès des enseignants concernés. C'est ainsi que 33,7% des mesures octroyées l'ont été à cette catégorie d'enseignants alors qu'ils représentent 22,2% des enseignants en disponibilité.

f) <u>Le recrutement prioritaire des enseignants en disponibilité pour des emplois réguliers dans la fonction publique</u>.

Des emplois réguliers vacants du réseau de la fonction publique sont offerts de façon prioritaire aux enseignants en disponibilité, mais selon certaines conditions telles la possibilité d'obtenir un congé

sans solde de la commission scolaire durant les années de probation, la rupture de lien d'emploi (démission) à l'obtention de la permanence dans la fonction publique, la classification selon les critères de l'Office des ressources humaines et l'impossibilité de transfert des droits.

Compte tenu des surplus d'effectifs dans la fonction publique, ce ne sont que des postes très spécialisés qui s'ouvrent, d'où il convient d'affirmer que cette mesure est totalement inefficace (aucune mesure d'octroyée). D'ailleurs, le fait de ne pas transférer les droits constitue une embûche importante à la relocalisation.

g) **Le congé sans traitement d'une année et la réaffectation d'un enseignant en disponibilité.**

Un enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année si l'octroi de ce congé permet à la commission scolaire de rappeler un enseignant en disponibilité. De plus, pour les fins du régime de retraite, l'enseignant peut se prévaloir du rachat de l'année de service au cours de laquelle il était en congé sans traitement.

Le potentiel de cette mesure est très limité, compte tenu toujours de la spécialisation des enseignants du secteur professionnel. Compte tenu également de leur formation, cette catégorie d'enseignants est moins encline à utiliser le congé sans traitement. D'ailleurs, seulement six congés sans solde leur ont été autorisés jusqu'à maintenant.

h) **La prise du congé de préretraite répartie sur deux ans**

Cette mesure offre la possibilité à un enseignant admissible à la retraite dans deux ans de fournir une demi-prestation de travail tout en bénéficiant d'une pleine rémunération.

Comme il faut deux enseignants au seuil de la retraite pour appliquer cette mesure, celle-ci devient difficilement applicable pour les enseignants du secteur professionnel, compte tenu qu'ils sont peu nombreux dans la même spécialisation par commission scolaire. Nous pouvons invoquer également le peu d'ancienneté en général des enseignants de ce secteur, ce qui ne les incite pas à prendre leur retraite, compte tenu de la pénalité actuarielle sur leur pension (mêmes remarques que pour la préretraite). Seulement six mesures d'accordées jusqu'à maintenant.

i) **La prise de la retraite pour l'enseignant ayant un minimum de 35 ans de service reconnus à un régime de retraite.**

Cette mesure vise à inciter tout enseignant ayant un minimum de 35 ans de service reconnus à un des régimes de retraite mais n'ayant pas encore atteint l'âge normal pour bénéficier des prestations de la sécurité de la vieillesse et du régime de rentes du Québec, à prendre immédiatement sa retraite en lui permettant de bénéficier par anticipation de telles prestations. Lorsque le participant atteint l'âge de 65 ans, les sommes qui lui ont été avancées sont récupérées tout en étant échelonnées sur un certain nombre d'années. De plus, une prime de séparation équivalant à 50% de son traitement est versée à l'enseignant.

En plus des difficultés d'application énumérées à la mesure préretraite, il convient de noter que dans les sept régions administratives retenues, l'on ne dénombre que 40 enseignants qui ont 34 ans d'ancienneté et plus, et ce sans savoir s'ils ont atteint l'âge de 65 ans ou non (1). Donc, le champ d'application de cette mesure est très limité, ce qu'il est d'ailleurs prouvé par le fait que seulement quatre autorisations ont été émises à ce titre.

j) **Le passage des enseignants en disponibilité du secondaire au primaire.**

En vue de faciliter le passage d'enseignants en disponibilité du secondaire au primaire, des sessions de recyclage sont offertes pour donner aux intéressés une préparation pédagogique axée particulièrement sur une sensibilisation aux impératifs de l'organisation au primaire et aux processus d'apprentissage à ce niveau.

Compte tenu de la formation des enseignants du secteur professionnel, cette mesure n'est pas applicable pour le moment. Et les candidats de certains champs d'enseignement qui auraient les qualifications légales pour le faire ont besoin d'un recyclage beaucoup plus long puisqu'ils ont été éloignés trop longtemps du secteur général.

---

(1) Voir tableau 1, à l'appendice J.

k) **Le congé sabbatique à traitement différé**

Cette mesure d'utilisation offre la possibilité à un enseignant non en disponibilité de choisir différents plans de congé sabbatique (2 à 5 ans). Par exemple, un enseignant optant pour le plan de cinq ans accomplit une pleine tâche pendant quatre ans à traitement réduit (80% de son traitement régulier). Il prend une année de congé sabbatique au cours de laquelle il reçoit le même traitement réduit. Ce congé permet l'utilisation d'un enseignant en disponibilité.

La spécialisation des enseignants permet plus difficilement d'appliquer cette mesure efficacement. Il faut noter également que cette catégorie d'enseignants est moins encline à utiliser cette mesure. On dénombre 14 mesures autorisées, soit 11,7% du total accordé.

l) **Le congé sans traitement à temps partiel**

Cette mesure d'utilisation permet de partager un même poste entre plusieurs enseignants et d'utiliser un enseignant en disponibilité. L'enseignant maintient alors son statut d'employé permanent et bénéficie des avantages prévus à la convention collective, et ce, au prorata du temps travaillé. Tout en continuant d'accumuler ses années d'expérience, l'enseignant se voit reconnaître une année d'ancienneté aux fins de régime de retraite en se prévalant de la possibilité de cotiser la partie d'année manquante.

Cette mesure n'est pas utilisée par les enseignants du secteur professionnel et très peu par tous les enseignants en général.

a) Le prêt de service

Cette mesure permet l'utilisation de personnel en disponibilité du réseau scolaire en défrayant généralement 50% du traitement de l'enseignant qui fait l'objet de l'entente.

Les postes qui sont offerts exigent davantage des enseignants du secteur général, car c'est souvent un travail de bureau. Donc, cette mesure est moins efficace. De plus, les salaires payés aux enseignants font en sorte que même à 50% de son salaire, il n'est pas avantageux pour un organisme de conclure une entente pour un enseignant du secteur professionnel, compte tenu que ce sont des tâches d'ouvriers qu'il faudrait leur confier.

Il demeure quand même que 18 prêts ont été conclus jusqu'à maintenant, soit 18,5% de tous les prêts de services accordés. Il faut noter cependant que la moitié de ceux-ci ont été faits dans la région de Montréal-Centre dans le cadre d'un projet spécial.

2.3 Les problèmes soulevés par la situation actuelle

Cette difficulté de résorption de ce personnel en disponibilité soulève quatre problèmes majeurs pour l'ensemble du système en général.

Au plan individuel, l'enseignant en disponibilité du secteur professionnel voit donc peu d'espoir d'être relocalisé. Il est en ballottage et perd rapidement toute motivation. Il devient la victime du sarcasme populaire qui le désigne comme étant payé à ne rien faire.

Au niveau de la commission scolaire, en plus de l'effet négatif que peut avoir le personnel en disponibilité sur l'ensemble des effectifs, elle doit faire face à des problèmes financiers. En effet, le ministère de l'Education ne finance qu'en partie la sécurité d'emploi afin d'obliger les commissions scolaires à utiliser le personnel en disponibilité. Or, compte tenu des difficultés d'utilisation des enseignants du professionnel, et compte tenu des conventions collectives rigides qui réglementent également cette utilisation, les commissions scolaires doivent assumer certains frais additionnels avec cette catégorie de personnel.

Au niveau du ministère de l'Education, les coûts de sécurité d'emploi atteignent des proportions importantes (155 millions en 1983-1984). Or, les enseignants en disponibilité du secteur professionnel s'accumulent d'année en année et empêchent le Ministère de résorber en deçà du 2 000 mises en disponibilité annuellement. Au niveau de la société, on peut ajouter que la sous-utilisation de milliers de personnes compétentes et riches d'expériences diversifiées, représente un gaspillage à maints égards.

La recherche de solutions concrètes pour résoudre cette situation problématique s'avère donc très importante. C'est ainsi qu'au chapitre suivant, nous verrons la démarche méthodologique prise pour y arriver.

Chapitre 3

LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

3.1 La documentation.

3.2 La méthodologie relative à
la cueillette des données.

3.3 Limites de l'étude.

3. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La réalisation de cette étude a nécessité de nombreuses recherches, plusieurs entrevues, de même que l'élaboration de deux questionnaires. Il a fallu également fixer certaines limites au traitement du sujet, compte tenu de son ampleur et des moyens dont nous disposions pour le traiter. Ce chapitre décrira principalement les méthodes employées pour la cueillette des informations et définira le cadre de l'étude.

Une première partie portera sur la documentation utilisée, une seconde sur les questionnaires employés, à savoir leur élaboration, la population retenue, la méthode de cueillette des données, le taux de réponses obtenu et la méthode d'analyse. Enfin, la dernière section définira les limites de la présente étude.

3.1 La documentation

La documentation qui a servi à la réalisation de cette recherche origine de trois sources principales: la revue de la littérature existante, les banques de données disponibles au ministère de l'Education et les entrevues réalisées avec des représentants de certaines entreprises.

3.1.1 La revue de la littérature

Nous avions, dans un premier temps, consulté les documents, rapports et études, qui ont été écrits sur le sujet au Canada, et particulièrement au Québec. Pour ce faire, nonobstant les références disponibles au centre de documents de l'Enap et à la bibliothèque administrative du "G", nous avons consulté la banque de données EDUQ qui regroupe les écrits sur l'éducation au Québec.

D'une façon générale, nous constatons qu'il s'est écrit bien peu de choses sur l'utilisation ou la résorption de personnels en disponibilité. L'étude la plus intéressante que nous avons recensée est certainement celle faite par Jean-Raymond Marcoux et Viviane Leclerc, de l'Ecole nationale d'administration publique, sur la gestion des enseignants en disponibilité en 1981-1982. Cette étude, commandée par la Direction générale des ressources humaines et la Direction générale des réseaux du ministère de l'Education, fait l'inventaire des formules de gestion des enseignants en disponibilité dans les commissions scolaires en 1981-1982 et tente de cerner les rôles joués par les différents acteurs dans l'application et la conception de ces formules. Elle fait également l'inventaire des mesures existantes pour résorber ou utiliser les enseignants en disponibilité, de même que l'inventaire des tâches qui leur sont octroyées. Nous retrouvons, à l'appendice B, la description de ces inventaires. Les auteurs suggèrent également des alternatives telles la relocalisation dans la sous-région, la garderie, l'exportation des ressources humaines vers les autres provinces et les autres pays, le bureau intersectoriel et régional de placement et la réorientation. Nous porterons une attention particulière aux dernières suggestions dans un chapitre subséquent.

Deux autres documents ont été fort utiles dans la conduite de cette étude. C'est, d'une part, l'étude socio-pédagogique sur les enseignantes et enseignants du Québec, qui comprend neuf volumes et réalisée en 1979 par Roger Cormier, Claude Lessard et Paul Valois, et d'autre part, le rapport d'étude réalisée en 1981 par Sylvie Montreuil sur les préoccupations pédagogiques et le vécu professionnel des maîtres de l'enseignement

professionnel de l'est du Québec. Ces deux ouvrages nous ont beaucoup servi dans l'élaboration des deux questionnaires dont nous verrons plus loin la méthode de leur conception. Ils nous fournissent également plusieurs données sur de nombreuses variables telles que socio-démographiques, socio-professionnelles, tâche et milieu de travail, qui pourront être comparées à celles tirées de nos propres questionnaires.

Enfin, le rapport du Conseil supérieur de l'Education sur la mise en disponibilité des enseignants et des professionnels non-enseignants dans les commissions scolaires, de même que le travail effectué en 1981 par Michel Girard sur la sécurité d'emploi chez les enseignants des commissions scolaires catholiques, nous ont également fourni quelques éléments d'analyse intéressants.

Pour les textes canadiens (hors Québec), le seul qui a retenu notre attention a été le rapport de la commission d'enquête sur la baisse des effectifs dans les écoles de l'Ontario et qui a été réalisé en 1978.

Il faut noter que les contributions les plus importantes de ces documents sont mentionnées dans les chapitres subséquents et que nous retrouvons leur référence exacte dans la bibliographie jointe au présent travail.

Nous avons également regardé du côté américain pour détecter de la documentation qui pourrait nous être utile. Pour ce faire, nous avons consulté, par l'entremise de l'Enap, la banque de données ERIC dans laquelle nous retrouvons toutes les références sur les rapports de recherches ou les projets en éducation, de même qu'un index sur plus de 700 périodiques touchant le domaine de l'Education. Un total de 142 références nous sont

parvenues suite à l'interrogation du système, et à la lecture des résumés de celles-ci, seulement 13 articles ont été retenus.

Il ressort de la lecture de ces derniers que le type de sécurité d'emploi qui prévaut dans le domaine de l'éducation au Québec n'existe pas chez nos voisins du Sud. La littérature traite principalement de conditions pour réduire les effectifs enseignants, de critères pour implanter un programme de réduction d'effectifs, des procédures et des méthodes pour implanter un tel programme et de méthodes pour annoncer à un enseignant qu'il est congédié.

On traite également de "politiques" pour assister les enseignants congédiés à se chercher un nouvel emploi. Dans cette veine, nous avons retenu l'article de Edward J. Harrick, "Outplacement Training, Process, Content and Attitudes", dont nous retrouvons un résumé à l'appendice C et qui décrit un programme d'entraînement au replacement.

3.1.2 Les banques de données du ministère de l'Education

Les banques de données de trois systèmes informatiques au ministère de l'Education ont fait l'objet de notre consultation, à savoir les systèmes Sécurité d'emploi, PERCOS et ICARE.

Le système "Sécurité d'emploi" est celui géré par la Direction générale des réseaux pour le réseau primaire et secondaire. On y retrouve toutes les données relatives aux enseignants en disponibilité de même que les mesures de résorption et d'utilisation octroyées au cours de l'année. C'est de ce système qu'ont été tirées

les principales statistiques données au chapitre 2, de même que ses données aideront à décrire, dans le chapitre suivant, le profil socio-professionnel des enseignants en disponibilité.

Le système PERCOS est celui où on retrouve les personnels à l'emploi des commissions scolaires et qui est géré par la Direction de la planification sectorielle et des systèmes du Ministère. Les données de ce système nous ont permis d'obtenir certaines caractéristiques des enseignants du secteur professionnel comme l'âge moyen, le salaire moyen, leur expérience, etc. C'est à partir de ce système que nous avons établi notre population cible pour notre sondage, comme nous le verrons un peu plus loin.

Enfin, le système ICARE, qui est géré par la Direction générale des ressources humaines, nous a fourni les données relatives à la classification académique reconnue des enseignants.

3.1.3 Les entrevues

Certaines entrevues ont été réalisées avec deux compagnies qui avaient mis en application un plan de résorption de leur personnel.

A cet effet, nous avons rencontré le directeur du personnel de la compagnie Donohue Inc., de Clermont. La construction dans cette ville d'une usine de pâte thermomécanique permettra la survie de l'usine de pâte et papier existante mais amènera la perte de 150 emplois. Cette compagnie a donc mis en place un programme spécial de retraite anticipée pour leur personnel âgé de 55 ans et plus. On retrouvera, à l'appendice D, un résumé de

ce programme, mais il s'agit, en substance, de paiements forfaitaires pour les années de service, de compensations tenant lieu d'allocation du régime de rentes et de la pension de la sécurité de la vieillesse, de même que le maintien des couvertures d'assurances-vie et de santé jusqu'à 65 ans.

Il faut noter que la direction du personnel de cette compagnie a analysé plusieurs autres plans mis de l'avant par diverses compagnies en Amérique du nord. Nous avons obtenu copie de ces divers documents et nous avons retenu la documentation relative à "The Providence Journal Company". Cette dernière compagnie a élaboré un plan pour encourager le déplacement volontaire suite à l'introduction d'une nouvelle technologie. On retrouve également, à l'appendice E, un résumé de ce plan prévoyant des primes de départ et des primes pour études afin d'aider des employés à se recycler et à se trouver un emploi ailleurs.

Nous avons également rencontré des représentants de l'Hydro-Québec où un programme d'indemnisation des départs volontaires a été mis de l'avant en janvier 1984 et qui a permis de résorber au-delà de 1 300 employés permanents.

Il s'agit d'un programme qui indemnise un employé permanent suite à une séparation définitive avec l'Hydro-Québec. L'indemnité de séparation est calculée en fonction du nombre d'années de service et de l'âge de l'employé. Chaque année de service donne au moins une semaine de compensation. Mais, selon que l'employé est plus âgé et qu'il possède plus d'années de service, le nombre de semaines calculées est doublé et même triplé, et ce jusqu'à un maximum de 52 semaines en indemnité.

Il faut noter que toute la documentation est appuyée par des avis fiscaux afin de conseiller adéquatement les employés démissionnaires.

Nous nous sommes limités à ces trois entreprises, compte tenu que la documentation que nous avions sur les autres reprenait sensiblement les mêmes éléments.

Nous avons communiqué avec des représentants de Bell Canada qui ont mis de l'avant un programme d'indemnité de départ. Nous n'avons pu obtenir de documentation. Cependant, nous connaissons les éléments suivants de leur plan: prime de départ entre 75% et 150% du traitement, non participation du syndicat, plan lancé pour une courte période et publicité personnalisée.

3.2 La méthodologie relative à la cueillette des données

L'objectif de cette étude étant de recommander des mesures de résorption et d'utilisation adaptées au personnel enseignant du secteur professionnel, il devenait nécessaire de connaître davantage cette catégorie d'enseignants, et ce au plan des caractéristiques démographiques et professionnelles, de même que de connaître leur opinion sur les mesures actuelles et potentielles. Pour ce faire, compte tenu de la répartition géographique des enseignants concernés, l'élaboration de deux questionnaires a été retenue comme instrument de cueillette des données.

Il faut noter que nous avons décidé d'élaborer deux questionnaires parce que nous voulions, d'une part, avoir une banque de données spécifique aux deux catégories d'enseignants (réguliers et en disponibilité), et d'autre part, ajouter certaines questions spécifiques aux enseignants en disponibilité compte tenu de leur situation de travail.

UQAM MONTRÉAL
DOCUMENTATION

Ainsi, dans la présente partie de ce chapitre, nous verrons successivement la population retenue qui fera l'objet de l'échantillon de la présente étude, la méthodologie de l'élaboration des questionnaires, les modalités de cueillette de données, les taux de réponses et la méthode d'analyse des résultats.

3.2.1 La population retenue

La population de base est nécessairement l'ensemble des enseignants permanents du secteur de l'enseignement professionnel. Cependant, compte tenu du nombre restreint d'enseignants en disponibilité dans quatre régions administratives, à savoir, l'Estrie (25), Hull (24), Abitibi-Témiscamingue (15) et Côte-Nord (5), nous avons limité notre population de base aux sept autres régions administratives énumérées à l'appendice F. A partir du système PERCOS, nous avons donc constitué un fichier qui comprenait 4 561 enseignants permanents et non en disponibilité des sept régions administratives désignées. Quant aux enseignants en disponibilité, leur nombre a varié compte tenu de la résorption effectuée du 30 juin au 15 octobre 1984. De plus, des contraintes particulières nous ont empêchés de rejoindre les enseignants en disponibilité des régions du Bas St-Laurent et de Longueuil. Nous avons pu les remplacer en partie par l'addition des enseignants en disponibilité de la région de Hull. La population de base pour les régions concernées est donc, au 15 octobre, de 450 enseignants en disponibilité.

Le bassin total d'enseignants susceptibles d'être rejoints pour notre étude est donc d'environ 5 000 enseignants.

Compte tenu des objectifs de notre travail, nous avons retenu la technique d'échantillonnage stratifié.

D'une part, nous avions la population de base (4 561) relative aux enseignants permanents non en disponibilité. Nous l'avons scindée en deux catégories, soit les enseignants âgés de moins de 55 ans ou ayant moins de 30 années d'ancienneté (4 109 enseignants) et et les enseignants âgés de plus de 55 ans ou de 30 ans d'ancienneté et plus (450 enseignants). Compte tenu que plusieurs mesures actuelles s'adressent aux enseignants de cette dernière catégorie et que beaucoup de mesures d'entreprises privées ont été mises de l'avant pour ces derniers, nous avons jugé bon de transmettre un questionnaire aux 452 enseignants âgés de 55 ans et plus ou ayant 30 ans d'ancienneté et plus. Pour l'autre partie de cette population de base, nous avons tiré l'échantillonnage à partir du programme SPSS en demandant un échantillon de 20%. Il s'agit d'une méthode aléatoire simple développée par le Service de la planification sectorielle et des systèmes, du ministère de l'Education. L'échantillon obtenu est de 798 personnes. Les calculs, pour un degré de précision de 95% et un intervalle de confiance de 99%, nous donnent une taille minimale de 662.

Ainsi, 1 250 questionnaires furent acheminés aux enseignants réguliers du secteur professionnel.

D'autre part, pour la population de base des enseignants en disponibilité, nous avons utilisé la méthode du jugement pour déterminer notre échantillonnage.

Dans les régions administratives désignées, nous avons retenu en premier lieu des commissions scolaires dont le nombre d'enseignants en disponibilité était

élevé. Par contre, pour cinq régions administratives, toutes les commissions scolaires furent visitées, compte tenu des possibilités que nous avions de rejoindre l'ensemble des enseignants en disponibilité. Ce fut le cas pour les régions de Québec, Trois-Rivières, Laval-Laurentides, Montréal-Centre et Hull.

3.2.2 La méthodologie de l'élaboration des questionnaires

Compte tenu des études déjà effectuées auprès des enseignants du Québec, il est important que l'instrument de mesure permette de comparer les résultats de cette recherche avec les autres.

A cet effet, nous avons retenu deux études où nous pouvions identifier des similitudes intéressantes avec la nôtre, soit celle sur les enseignantes et enseignants du Québec, étude socio-pédagogique en neuf volumes, faite par Lessard et coll. (1979), et le travail de recherche sur les préoccupations pédagogiques et le vécu professionnel des maîtres de l'enseignement professionnel de l'Est du Québec, par Sylvie Montreuil (1981). Cette dernière étude s'était d'ailleurs inspirée du questionnaire de Lessard et coll. (1979).

Ces deux études nous ont servi à élaborer la première partie de nos deux questionnaires, soit celle relative aux caractéristiques démographiques et professionnelles des répondants. Les quelques questions qui se sont ajoutées relatives à des particularités de notre étude, ont été construites, dans la mesure du possible, selon le même choix de réponses que les autres questions. Cette section couvre les questions 1 à 16 du questionnaire relatif aux enseignants réguliers et les questions 1 à 17 de celui transmis aux enseignants en disponibilité.

La seconde section des questionnaires traite des mesures de résorption et d'utilisation actuelles et potentielles. Elle avait pour but, d'une part, d'identifier le niveau de connaissance de ces mesures et d'identifier le degré d'intérêt pour elles, et d'autre part, de cerner les éléments d'amélioration de ces mesures ou d'en identifier de nouvelles.

Pour concevoir ces questions, nous avons au préalable analysé les mesures actuelles pour dégager celles qui avaient une chance de succès auprès de cette catégorie d'enseignants. D'ailleurs, cette analyse est relatée au chapitre 2 sur la problématique. Les alternatives possibles ont été élaborées suite à la revue de la littérature, aux divers plans de résorption des compagnies rencontrées, et d'informations recueillies auprès d'un groupe d'enseignants en disponibilité, de responsables du dossier des ressources humaines dans les directions régionales et de directeurs du personnel de la région administrative 03. Une question était ouverte à des suggestions possibles par les enseignants.

La première version des questionnaires a été présentée à une dizaine d'enseignants en disponibilité des commissions scolaires régionales Amiante et Chaudière, ainsi qu'aux directeurs du personnel de ces dites commissions. Chaque question fut présentée et discutée avec ce groupe-témoin et plusieurs modifications ont été apportées pour répondre davantage à la compréhension des enseignants de même qu'à leur appréhension vis-à-vis certaines de ces questions, de même que certaines d'entre elles furent carrément éliminées, et plusieurs alternatives nouvelles furent également ajoutées.

La deuxième version des questionnaires fut remplie par les enseignants en disponibilité de la commission

scolaire régionale Jean-Talon sans que nous ayons eu à modifier quoi que ce soit. Dès ce moment, il fut jugé opportun de débuter l'ensemble de l'opération relative à la cueillette des données. Nous retrouvons, aux appendices G et H, les questionnaires qui ont servi à cette étude.

3.2.3 Les modalités de cueillette

Deux modes de cueillette furent retenus pour obtenir le maximum de questionnaires dûment remplis.

D'abord, l'ensemble des enseignants réguliers faisant partie de l'échantillonnage retenu ont été rejoints via la poste. C'est ainsi que les 1 250 questionnaires furent mis à la poste le 28 mai 1984. De par la lettre de présentation, les enseignants étaient informés de la confidentialité et de l'anonymat de leurs réponses. Une enveloppe de retour affranchie était aussi de l'envoi. La lettre de présentation figure à l'appendice I. Des problèmes techniques ne nous ont pas permis d'envoyer une lettre de rappel, compte tenu de l'échéancier serré que nous avions.

Quant au questionnaire relatif aux enseignants en disponibilité, il fut convenu de les rencontrer en petits groupes, dans leur commission scolaire. Compte tenu des facilités dans la région 03 (Québec), toutes les commissions scolaires ayant des enseignants du secteur professionnel en disponibilité, furent visitées. Quant aux autres régions administratives (Saguenay-Lac St-Jean, Trois-Rivières, Laval-Laurentides, Montréal-Centre et Hull), l'aide technique des répondants régionaux en matière de ressources humaines fut requise pour rencontrer les enseignants pour les commissions

scolaires identifiées dans l'échantillonnage. Toutefois, à l'exception de la région du Saguenay-Lac St-Jean, toutes les commissions scolaires furent également visitées.

Lors de ces rencontres avec les enseignants, un exposé sur les mesures de résorption et d'utilisation actuelles était fait au préalable. Par la suite, les enseignants complétaient les questionnaires sur place. Des échanges pouvaient également avoir lieu, dont certains éléments étaient requis pour alimenter la réflexion sur la conception de mesures adaptées à cette catégorie de personnes.

3.2.4 Les taux de réponses

Au total, 503 enseignants "reguliers" ont retourné leur questionnaire sur une possibilité de 1 200, pour un taux de réponses de 41,9%, comme en fait foi le tableau 3. Les taux de réponses des répondants de sexe masculin et féminin sont pratiquement identiques. Quant à la fiabilité des données, nous estimons que le nombre de questionnaires retournés permet un degré de précision de 95%, avec un intervalle de confiance de 95%.

Quant aux enseignants en disponibilité, 306 questionnaires furent complétés pour un taux de réponses de 68%, si l'on compare avec le nombre de disponibles inscrits le 15 octobre 1984 pour les régions désignées, pour un degré de précison de 95% et une intervalle de confiance qui excède le 95%.

Au total, nous disposons de données de 809 enseignants sur une possibilité d'environ 5 000 (tableau 4).

TABLEAU 3: Taux de retour selon le sexe.

Nombre de formulaires	Sexe						Total des sujets
	Féminin		Masculin		Pas de réponse au sexe		
	N	%	N	%	N	%	
Nombre de formulaires transmis	309	(24,7)	941	(75,3)			1 250
Nombre de formulaires reçus	128	(25,5)	367	(73,0)	8	(1,5)	503

TABLEAU 4: Nombre total de répondants.

Catégorie d'enseignants	Nombre
Enseignants réguliers	503
Enseignants en disponibilité	306
TOTAL	809

3.2.5 La méthode d'analyse

Le traitement des données tirées des questionnaires s'est effectué à partir du logiciel MABRA, système informatique expérimenté aux services administratifs de la direction régionale de Québec.

Deux banques de données ont été constituées, soit une pour chaque catégorie d'enseignants (réguliers et en disponibilité). A partir de ces deux banques de données, nous avons extrait l'ensemble des réponses en

fréquence simple. Par la suite, un éventail de croisements, à partir des caractéristiques démographiques et professionnelles, ont été produits et les résultats les plus significatifs ont été retenus.

L'ensemble des résultats ont été présentés, pour analyse, à un comité formé de responsables du dossier des ressources humaines de la direction centrale et de certaines directions régionales, ainsi qu'à un répondant du dossier relatif à l'enseignement professionnel. Le but de cette démarche était de pouvoir valider ces données à partir de l'expérience de chacun et d'extraire celles les plus susceptibles de générer des résultats adéquats dans l'atteinte des objectifs de la présente étude. Comme nous le verrons dans le cinquième chapitre, nous avons également validé, avec les membres de ce comité, plusieurs hypothèses de solution.

3.3 Les limites de l'étude

Il convient, à ce moment, d'émettre certaines limites à la présente étude.

La notion de sécurité d'emploi dans le domaine de l'Education nous apparaît être un fait unique et particulier au Québec. Dans la société nord-américaine, nous n'avons rencontré nulle part les mêmes avantages reliés à la sécurité d'emploi dévolue aux enseignants québécois. C'est pourquoi nous ne pouvons nous référer à aucun modèle pour effectuer notre recherche. C'est, quant à nous, une limite importante dans l'exécution de notre mandat.

De plus, depuis quelques années, plusieurs groupes de travail ont développé un ensemble de mesures qui ont

fait l'objet déjà de deux plans d'action. De ce fait, la découverte de toutes nouvelles mesures originales atteint un haut niveau de difficulté. Nous convenons qu'une partie importante de notre travail devra plutôt orienter et adapter plusieurs mesures actuelles au contexte des enseignants du secteur professionnel.

Il faut ajouter également que l'envergure de ce projet est très importante si l'on se réfère aux documents que nous avons consultés. Aussi, le profil sociologique des enseignants pourrait faire l'objet d'un projet de recherche en lui-même. Compte tenu de ce préalable important pour pouvoir adapter des mesures à cette catégorie de personnel, nous avons dû effectuer un tel travail. Mais, il va de soi que nous avons dû nous limiter à l'essentiel dans ce domaine.

Enfin, il convient de souligner tout le contexte qui entoure ce projet et qui peut influer sur l'atteinte de l'objectif en terme opérationnel. D'une part, nous avons des contraintes qui proviennent de conventions collectives actuelles. D'autre part, nous devons également tenir compte des lois actuelles, comme celles régissant les régimes de retraite, ou de l'aspect financier régi par les règles budgétaires.

Cette mise au point étant faite, nous pouvons donc passer au chapitre relatif à l'analyse des données recueillies afin de pouvoir dégager des éléments qui serviront de base à nos recommandations.

Enfin, il convient de souligner tout le contexte qui entoure ce projet et qui peut influer sur l'atteinte de l'objectif en terme opérationnel. D'une part, nous avons des contraintes qui proviennent de conventions collectives actuelles. D'autre part, nous devons également tenir compte des lois actuelles, comme celles régissant les régimes de retraite, ou de l'aspect financier régi par les règles budgétaires.

Cette mise au point étant faite, nous pouvons donc passer au chapitre relatif à l'analyse des données recueillies afin de pouvoir dégager des éléments qui serviront de base à nos recommandations.

Chapitre 4

ANALYSE DES DONNEES

4.1 L'analyse des répondants aux plans démographique et professionnel.

4.2 L'analyse de la position des répondants sur les mesures actuelles et potentielles.

4.3 L'analyse des politiques gouvernementales actuelles en regard du secteur professionnel.

4. ANALYSE DES DONNEES

Cette section vise principalement à analyser les informations qui ont été recueillies par les deux questionnaires, tout en y ajoutant à l'occasion des données provenant d'autres sources afin de pouvoir compléter les éléments nécessaires pour poursuivre la présente étude.

Une première partie présentera les caractéristiques sur le plan démographique et professionnel des répondants, soit pour les enseignants réguliers et ceux en disponibilité. Ces données seront très utiles dans la formulation de mesures adéquates à cette catégorie de personnel.

Une deuxième partie analysera la position des répondants sur les différentes mesures de résorption et d'utilisation actuelles et potentielles. Il va sans dire que cette partie est d'une extrême importance pour la poursuite de nos travaux, car elle servira de base à l'élaboration d'alternatives possibles pour atteindre les objectifs poursuivis par le présent travail.

Il ne faudrait pas se surprendre de voir le nombre des répondants varier d'un tableau à l'autre. Cette situation est attribuable au fait que les répondants n'ont pas nécessairement tous répondu à toutes les questions, et ce pour les deux questionnaires. Aussi, afin de ne pas fausser les résultats, nous calculons nos résultats uniquement sur les répondants à chacune des questions. Lorsque le nombre de non répondants à une question sera important, il en sera alors fait mention. Naturellement, comme nous avons analysé les résultats des deux questionnaires simultanément, pour chaque question qui sera commune à ces deux questionnaires, nous présenterons les données séparément, et par la suite, cumulées.

En dernier lieu, nous ferons une brève analyse de trois politiques gouvernementales qui risquent d'avoir une certaine influence sur les enseignants du secteur professionnel, soit les politiques sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, l'éducation des adultes et la formation professionnelle.

Nous rappelons que, pour les besoins de la présente étude, les enseignants non en disponibilité et qui ont fait l'objet du sondage par la poste, sont identifiés sous le titre "enseignants réguliers". Cette appellation servira donc à les identifier dans les textes et tableaux qui suivent.

4.1 L'analyse des caractéristiques démographiques et professionnelles

Cette partie présentera les caractéristiques démographiques et professionnelles des répondants. Il s'agit des réponses aux questions 1 à 16 (inclusivement) du questionnaire transmis aux enseignants réguliers et des questions 1 à 17 (inclusivement) du questionnaire rempli par les enseignants en disponibilité.

Les résultats pour chacune des caractéristiques seront présentés d'abord sur un tableau, en fréquences simples, et ce pour chaque catégorie d'enseignants, tout en prenant soin d'avoir également un résultat cumulé pour l'ensemble des répondants. Des croisements pourront également être faits au besoin avec d'autres caractéristiques afin de mieux cerner le portrait de ces enseignants du secteur professionnel, ou afin d'amener des éléments nouveaux d'analyse aux fins de la présente étude.

4.1.1 Les caractéristiques démographiques des répondants

Dans les pages qui suivent, nous présenterons les caractéristiques des enseignants du secteur professionnel sur le plan démographique. Les caractéristiques démographiques comprennent le sexe, l'âge, le nombre d'enfants, le travail du conjoint et la région administrative. Il faut noter que les caractéristiques retenues ne couvrent pas la totalité de celles servant normalement à décrire un groupe-témoin sur le plan démographique, mais il s'agit uniquement des caractéristiques dont nous croyons qu'elles peuvent avoir une influence sur les résultants de notre étude.

a) Le sexe

Des 503 questionnaires qui ont été retournés par la poste, 8 enseignants n'ont pas répondu à cette question. Des 495 répondants, 25,8% sont des femmes et 74,2% sont des hommes, alors que des 1 250 formulaires expédiés, 24,7% l'avaient été aux femmes et 75,3% aux hommes. Quant aux enseignants en disponibilité, les taux sont sensiblement les mêmes avec des taux respectifs de 20,9% pour le sexe féminin et 79,1% pour le sexe masculin. Le tableau 5 illustre ces résultats.

Selon l'étude de Lessard et coll. (1978), 44% des enseignants du secondaire sont de sexe féminin alors que 56% sont de sexe masculin. On constate donc que la proportion des enseignants masculins dans l'enseignement professionnel est plus élevée qu'elle ne l'est dans le secondaire pris globalement au niveau provincial. Cela s'explique par le fait que les champs d'enseignement sont historiquement orientés vers des clientèles soit masculine, soit féminine. Par exemple, les champs de

"meuble et construction, d'hydrothermie et de mécanique", rejoignent des clientèles de sexe masculin, et par le fait même, l'enseignant est très souvent du même sexe. Or, comme il y a actuellement plus de champs d'enseignement orientés vers le sexe masculin, nous avons donc davantage d'enseignants de ce sexe. Le tableau 17, à la page 58, illustre ces faits.

TABLEAU 5: Répartition des répondants selon le sexe et la catégorie d'enseignants

Sexe	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Féminin	128	(25,8)	63	(20,9)	191	(24,0)
Masculin	367	(74,2)	238	(79,1)	605	(76,0)
TOTAL	495	(100,0)	301	(100,0)	796	(100,0)

b) L'âge

Le tableau 6 nous présente la répartition des répondants selon l'âge par tranche de cinq ans; on constate que 51,9% des répondants ont 44 ans et moins et qu'au-delà de 40% des répondants se situent entre 35 et 44 ans. Cela correspond aux données tirées du système "Percos", à l'appendice J, où l'âge moyen des enseignants réguliers de 63 commissions scolaires des 7 régions administratives analysées, se situe entre 38 et 46 ans, de même qu'au tableau de l'appendice K, où l'âge moyen des enseignants en disponibilité est de 43 ans (données du système de Sécurité d'emploi).

Il est important de noter que les données tirées du questionnaire transmis aux enseignants réguliers sont quelque peu faussées par le fait qu'un questionnaire fut transmis systématiquement à tous les enseignants (452) âgés de 55 ans et plus pour les raisons mentionnées dans le chapitre précédent. Cela explique le taux de 31,2% des répondants dans la catégorie des 55 ans et plus.

Les taux tirés des questionnaires des enseignants en disponibilité nous semblent plus justes si on les compare avec les données de l'appendice J, où l'on retrouve 9,5% des enseignants âgés de 55 ans et plus.

En somme, si on analyse ces données en fonction des mesures de préretraite, on retient les éléments suivants:

. environ 10% des enseignants ont 55 ans et plus, pour un potentiel d'environ 500;

. environ 4% des enseignants ont 60 ans et plus, pour un potentiel d'environ 200;

. environ 0,4% des enseignants ont 64 ans et plus, soit un potentiel d'environ 20.

Enfin, toute proportion gardée, les hommes et les femmes se répartissent également selon l'âge, à l'exception de la strate de 55 ans et plus où les femmes sont moins nombreuses, comme en fait foi le tableau 7. Cette donnée est intéressante si l'on postule que les hommes peuvent être moins enclins à prendre leur retraite que les femmes à partir du fait que souvent ils seront l'unique source de revenus. Nous vérifierons cette assertion dans la caractéristique relative au conjoint qui travaille.

TABLEAU 6: Répartition des répondant selon l'âge et la catégorie d'enseignants

Age	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
24 ans et moins	0	(0,0)	0	(0,0)	0	(0,0)
25 - 29 ans	6	(1,2)	8	(2,6)	14	(1,7)
30 - 34 ans	38	(7,6)	35	(11,5)	73	(9,1)
35 - 39 ans	91	(18,2)	82	(26,9)	173	(21,5)
40 - 44 ans	99	(19,8)	59	(19,3)	158	(19,6)
45 - 49 ans	62	(12,4)	42	(13,8)	104	(12,9)
50 - 54 ans	48	(9,6)	41	(13,4)	89	(11,1)
55 - 59 ans	100	(20,0)	28	(9,2)	128	(15,9)
60 ans et plus	56	(11,2)	10	(3,3)	66	(8,2)
TOTAL	500	(100,0)	305	(100,0)	805	(100,0)

TABLEAU 7: Répartition de tous les répondants selon l'âge et le sexe

Age	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
24 ans et moins	0	(0,0)	0	(0,0)
25 - 34 ans	23	(12,1)	64	(10,6)
35 - 44 ans	86	(45,3)	241	(39,9)
45 - 54 ans	49	(25,8)	140	(23,2)
55 ans et plus	32	(16,8)	159	(26,3)
TOTAL	190	(100,0)	604	(100,0)

c) Le nombre d'enfants

Une très forte majorité (80,6%) des enseignants ont au moins un enfant, peu importe la catégorie d'enseignants, comme en témoigne le tableau 8. Ce résultat se distingue fortement de l'étude Lessard et coll. (1978) où seulement 59% des enseignants avaient au moins un enfant. Nous ne pouvons expliquer ce phénomène si ce n'est par le fait que les enseignants du secteur professionnel sont moins nombreux que leurs confrères à avoir un conjoint qui possède un emploi rémunéré comme nous le verrons plus loin.

Cette donnée a une influence très importante, croyons-nous, sur la mobilité des enseignants car celle-ci est normalement moins grande avec la présence d'enfants. Par contre, l'âge des enfants peut également influencer car il nous apparaît qu'il est plus facile de déménager avec des enfants en bas âge qu'avec des enfant enfants d'âge de niveau scolaire. A cet effet, le tableau 9 nous indique que la très grande majorité des répondants ont des enfants d'âge scolaire.

TABLEAU 8: Répartition des répondants selon qu'ils ont des enfants ou non et selon la catégorie d'enseignants

Avez-vous des enfants?	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Oui	411	(82,5)	236	(77,4)	647	(80,6)
Non	87	(17,5)	69	(22,6)	156	(19,4)
TOTAL	498	(100,0)	305	(100,0)	803	(100,0)

TABLEAU 9: Répartition des répondants selon l'âge des enfants et selon la catégorie d'enseignants

Age des enfants	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Moins de 5 ans	78	(15,5)	64	(20,9)	142	(17,5)
Entre 5 et 11 ans	134	(26,6)	78	(25,5)	212	(26,2)
Entre 12 et 16 ans	98	(19,5)	67	(21,9)	165	(20,4)
Plus de 16 ans	219	(43,5) (*)	104	(34,0) (*)	323	(39,9) (*)

* Le total des colonnes ne donne pas 100,0% parce qu'il peut arriver qu'un enseignant ait des enfants dans plus d'une catégorie.

d) La présence d'un conjoint qui travaille

Tel que nous l'indiquent les résultats du tableau 10, 35,1% des enseignants ont un conjoint qui travaille et la répartition des réponses est pratiquement la même pour les deux catégories d'enseignants. Selon l'étude de Lessard et coll. (1978), 65% des enseignants avaient un conjoint qui détenait un emploi rémunéré à temps complet. On remarque donc une différence majeure pour les enseignants du secteur professionnel. On peut expliquer cette situation de deux manières: d'abord, cette catégorie d'enseignants provient, pour une bonne part, du secteur privé et du milieu ouvrier où il est moins fréquent, à notre avis, de rencontrer un conjoint qui travaille à temps plein; d'autre part, l'étude de Lessard et coll. (1978) indiquait que 44% des enseignants au secondaire étaient de sexe féminin contre 56% pour le sexe masculin. Or, selon le tableau 5, le sexe des enseignants du secteur professionnel se répartit à

TABLEAU 10: Répartition des répondants selon que le conjoint travaille et selon la catégorie d'enseignants

Conjoint qui travaille	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Oui	147	(34,6)	92	(35,9)	239	(35,1)
Non	278	(65,4)	164	(64,1)	442	(64,9)
TOTAL	425	(100,0)	256	(100,0)	681	(100,0)

TABLEAU 11: Répartition des répondants selon le secteur d'emploi du conjoint et selon la catégorie d'enseignants

Secteur d'emploi du conjoint	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Dans le monde de l'éducation	58	(32,2)	35	(30,7)	93	(31,6)
Ailleurs dans le secteur public ou parapublic	51	(28,3)	37	(32,5)	88	(29,9)
Dans le secteur privé	71	(39,5)	42	(36,8)	113	(38,5)
TOTAL	180	(100,0)	114	(100,0)	294	(100,0)

24% pour le sexe féminin et 76% pour le sexe masculin. Comme il est plus fréquent de rencontrer un répondant de sexe féminin avec un conjoint qui travaille, ce qui est d'ailleurs prouvé par les tableaux 12 et 13, on peut donc expliquer les résultats de la présente question par la plus forte proportion d'enseignants de sexe masculin au secteur professionnel.

On pourrait présumer, à partir de ces données, que l'enseignant du secteur professionnel serait plus mobile que son confrère du général puisqu'il est moins contraint par le fait qu'il a un conjoint qui travaille. Par contre, il sera peut-être moins enclin à privilégier des mesures qui rompent le lien d'emploi puisqu'en majorité, il ne dispose pas de deux sources de revenus.

Il faut souligner également le taux de non réponse à cette question qui sort de l'ordinaire. En effet, 78 enseignants réguliers n'ont pas répondu, soit plus de 15% et 50 enseignants en disponibilité, soit plus de 16%. On ne peut expliquer cette situation que par une certaine crainte vis-à-vis cette question.

TABLEAU 12: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon que le conjoint travaille ou non et le sexe

Conjoint qui travaille	Sexe	
	Féminin	Masculin
	N %	N %
Oui	62 (72,1)	84 (25,1)
Non	24 (27,9)	251 (74,9)
TOTAL	86(100,0)	335(100,0)

TABLEAU 13: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon que le conjoint travaille et le sexe

Conjoint qui travaille	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Oui	35	(83,3)	157	(74,1)
Non	7	(16,7)	55	(25,9)
TOTAL	42	(100,0)	212	(100,0)

Enfin, il est intéressant de remarquer que plus de 60% des conjoints qui travaillent le font dans les secteurs public et parapublic, tel que nous l'indique le tableau 11. Cela peut exercer une certaine influence sur la mobilité, croyons-nous.

e) La région administrative

Le tableau 14 nous indique la répartition des répondants selon la région administrative. Seulement deux régions sont exclues de l'échantillonnage, soit l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord, où le nombre d'enseignants en disponibilité du secteur professionnel est très limité.

Les plus fortes représentations proviennent des régions de Québec, Trois-Rivières et Montréal, où d'ailleurs on retrouve le plus d'enseignants en disponibilité. Seule la région du Saguenay-Lac St-Jean est, à notre avis, sous représentée au niveau des enseignants en disponibilité.

TABLEAU 14: Répartition des répondants selon la région et la catégorie d'enseignants

Région	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Bas St-Laurent/ Gaspésie	41	(8,3)	0	(0,0)	41	(5,1)
Saguenay/ Lac St-Jean	45	(9,1)	13	(4,2)	58	(7,2)
Québec	116	(23,4)	114	(37,3)	230	(28,7)
Trois-Rivières	54	(10,9)	48	(15,7)	102	(12,8)
Estrie	2	(0,4)	0	(0,0)	2	(0,2)
Laval-Laurentides	82	(16,5)	28	(9,2)	110	(13,8)
Longueuil	77	(15,6)	0	(0,0)	77	(9,6)
Montréal-Centre	78	(15,8)	90	(29,4)	168	(21,0)
Hull	0	(0,0)	13	(4,2)	13	(1,6)
TOTAL	495	(100,0)	306	(100,0)	801	(100,0)

* Les régions d'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord sont exclues.

4.1.2 Les caractéristiques professionnelles des répondants

Les caractéristiques professionnelles des enseignants du secteur professionnel abordées dans cette étude sont: l'ancienneté comme enseignant, le champ d'enseignement, l'exercice d'un emploi parallèle, le choix de la carrière d'enseignant, la qualification légale détenue, l'exercice d'un emploi avant d'enseigner, l'élément de satisfaction au travail, le projet

d'avenir, la scolarité et la distance du lieu de travail. En plus, pour la catégorie d'enseignants en disponibilité, nous avons retenu la tâche exercée présentement et la satisfaction du travail comme disponible.

Chaque caractéristique sera analysée spécifiquement et à l'occasion, des croisements entre elles et avec des caractéristiques démographiques seront effectués pour identifier les éléments d'analyse les plus pertinents à notre étude.

a) L'ancienneté dans l'enseignement

Nous avons cherché à savoir depuis combien d'années le personnel enseignant du secteur professionnel exerce le métier d'enseignant.

Les données du tableau 15 nous indiquent que près de 85% des répondants ont moins de 20 ans d'ancienneté dans l'enseignement. L'étude de Montreuil (1981) sur les enseignants du secteur professionnel indiquait que 88% des enseignants avaient 20 ans d'ancienneté et moins.

Par contre, on note que 5,6% des enseignants ont 31 ans et plus d'ancienneté dans l'enseignement. La répartition des catégories d'enseignants est cependant différente selon les groupes d'âges. En effet, les taux des trois catégories d'âges supérieures à 21 ans d'ancienneté sont plus élevés pour les enseignants réguliers. C'est une situation tout à fait normale puisque la mise en disponibilité au niveau d'une commission scolaire s'effectue selon l'ancienneté, d'où l'on retrouve nécessairement des enseignants plus jeunes en disponibilité. Par contre, il faut de nouveau signaler que les données

provenant des enseignants réguliers sont faussées par le fait qu'un questionnaire fut envoyé systématiquement à tous les enseignants de 55 ans et plus et 30 ans d'ancienneté et plus. Donc, le taux de 8,6% pour les 31 ans d'ancienneté et plus n'en est pas un sur lequel on peut se fier.

Compte tenu de l'importance de cette donnée pour des mesures de préretraite, nous devons donc nous référer à d'autres sources.

Le tableau 1, de l'appendice J, nous fournit une donnée quant à l'ancienneté selon les statistiques de "Percos". La définition de l'ancienneté pour ce système informatique est celle vis-à-vis la commission scolaire où travaille l'enseignant, conformément aux conventions collectives en vigueur. Ainsi, sur 90% de l'ensemble des enseignants réguliers du secteur professionnel, seulement 42 auraient 30 ans d'ancienneté et plus, et 42 également auraient 34 ans d'ancienneté et plus, soit seulement 0,3%. Comme cette catégorie d'enseignants est très peu mobile (la mesure relative au transfert des droits le démontre) et comme la plupart ont eu des expérience de travail ailleurs que dans l'enseignement, comme nous le verrons plus loin, nous sommes enclins à accepter ce faible pourcentage.

L'autre type de données que nous pouvons obtenir est l'expérience. Toujours à partir du système "Percos", nous voyons sur le tableau 2 de l'appendice J, que 275 enseignants ont actuellement 34 ans d'expérience et plus. Cependant, ce système définit l'expérience comme les années d'expérience sur le marché du travail, que ces années soient reconnues ou non pour fins de classement ou de traitement. Nous avons donc le maximum d'enseignants du secteur professionnel qui pourraient

postuler une préretraite. Cependant, comme ils ont eu, pour la plupart, des expériences de travail à l'extérieur de l'enseignement qui ne comptent possiblement pas pour les fins du régime de retraite, ce nombre doit être considérablement diminué et approche davantage celui de 42.

TABLEAU 15: Répartition des répondants selon le nombre d'années dans l'enseignement et la catégorie d'enseignants

Nombre d'années dans l'enseignement	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
5 ans et moins	13	(2,6)	10	(3,3)	23	(2,9)
6 à 10 ans	87	(17,5)	112	(36,9)	199	(24,8)
11 à 15 ans	146	(29,4)	107	(35,3)	253	(31,5)
16 à 20 ans	142	(28,5)	53	(17,3)	195	(24,3)
21 à 25 ans	34	(6,8)	13	(4,3)	47	(5,9)
26 à 30 ans	33	(6,6)	7	(2,3)	40	(5,0)
31 ans et plus	43	(8,6)	2	(0,6)	45	(5,6)
TOTAL	498	(100,0)	304	(100,0)	802	(100,0)

b) Les champs d'enseignement

Le tableau 16 nous fournit la répartition des répondants selon leur champ d'enseignement. On remarque que les répondants des deux catégories d'enseignants se distribuent à des taux presque uniformes dans les divers

TABLEAU 16: Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et selon la catégorie d'enseignants

Champ d'enseignement	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Agrotechnique	6	(1,2)	1	(0,3)	7	(0,9)
Alimentation	36	(7,4)	3	(1,0)	39	(5,0)
Commerce et secrétariat	93	(19,2)	47	(15,7)	140	(17,8)
Couture et habillement	6	(1,2)	15	(5,0)	21	(2,7)
Dessin technique	25	(5,1)	29	(9,7)	54	(6,9)
Economie familiale	6	(1,2)	5	(1,7)	11	(1,4)
Electrotechnique	33	(6,8)	26	(8,7)	59	(7,5)
Equipement motorisé	88	(18,2)	42	(14,1)	130	(16,6)
Foresterie	7	(1,4)	3	(1,0)	10	(1,3)
Hydrothermie	38	(7,8)	20	(6,7)	58	(7,4)
Initiation à la technologie	0	(0,0)	14	(4,7)	14	(1,8)
Mécanique	35	(7,2)	25	(8,4)	60	(7,6)
Meuble et construction	57	(11,8)	46	(15,5)	103	(13,1)
Services de la santé	18	(3,7)	15	(5,0)	33	(4,2)
Soins esthétiques	38	(7,8)	4	(1,3)	42	(5,4)
Imprimerie	0	(0,0)	2	(0,6)	2	(0,2)
Arts graphiques	0	(0,0)	2	(0,6)	2	(0,2)
TOTAL	486	(100,0)	299	(100,0)	785	(100,0)

TABLEAU 17: Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et le sexe

Champ d'enseignement	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Agrotechnique	0	(0,0)	7	(100,0)
Alimentation	18	(46,2)	21	(53,8)
Commerce et secrétariat	85	(61,6)	53	(38,4)
Couture et habillement	17	(85,0)	3	(15,0)
Dessin technique	1	(1,9)	53	(98,1)
Economie familiale	9	(81,8)	2	(18,2)
Electrotechnique	0	(0,0)	59	(100,0)
Equipement motorisé	1	(0,8)	128	(99,2)
Foresterie	0	(0,0)	10	(100,0)
Hydrothermie	1	(1,8)	56	(98,2)
Initiation à la technologie	1	(7,7)	12	(92,3)
Mécanique	0	(0,0)	59	(100,0)
Meuble et construction	0	(0,0)	102	(100,0)
Services de la santé	20	(60,6)	13	(39,4)
Soins esthétiques	32	(80,0)	8	(20,0)
Imprimerie	0	(0,0)	2	(100,0)
Arts graphiques	0	(0,0)	2	(100,0)

champs d'enseignement, ce qui signifie que le nombre d'enseignants en disponibilité dans chaque champ est proportionnel au nombre total d'enseignants qui y enseignent.

Les données du tableau 17 confirment que plusieurs métiers offerts en enseignement professionnel sont traditionnellement associés à un sexe en particulier. Et ces résultats nous démontrent clairement qu'il y a plus de champs d'enseignement orientés vers les hommes que vers les femmes, d'où ce qui vient confirmer notre assertion à l'effet que les hommes sont fortement majoritaires dans le secteur de l'enseignement professionnel. Comme nous l'avons déjà mentionné, cela peut avoir une influence sur la mobilité des enseignants et sur les possibilités de rupture de lien d'emploi.

c) L'exercice d'un emploi parallèle

Pour une partie de l'opinion publique, l'enseignement constitue un métier qui offre des avantages certains en ce qui a trait à l'horaire de travail et au temps libre. La possibilité d'exercer un métier parallèle pouvait donc être une alternative potentielle à plusieurs enseignants. Une telle situation pourrait aussi s'avérer intéressante dans l'élaboration de mesures de relocalisation vers le secteur privé.

La très grande majorité nous a déclaré ne pas exercer de métier parallèle rémunéré. En effet, seulement un enseignant sur 10 (11,7%) dit détenir une autre source de rémunération que celle provenant de la pratique de l'enseignement comme l'indique le tableau 18, et les hommes, selon le tableau 19, exercent un métier parallèle deux fois plus souvent que les femmes.

Ces données ne sont absolument pas cohérentes avec celles d'autres études. L'étude de Lessard et coll. (1978) indique que 28% des enseignants du secteur professionnel détenaient un métier parallèle rémunéré. Et ces données sont confirmées par l'étude de Montreuil (1981) où 28,2% des enseignants du secteur professionnel de l'est du Québec détenaient un métier parallèle rémunéré. Ces études affirment que cette catégorie d'enseignants a tendance à continuer à pratiquer le métier qu'ils possédaient avant leur entrée dans la carrière enseignante. De plus, selon l'étude de Montreuil (1981), 50% des enseignants qui affirmaient déternir un métier parallèle l'exerçaient à l'éducation des adultes.

Comment pouvons-nous interpréter cette situation? Lorsque nous avons validé nos questionnaires avec un groupe d'enseignants, on nous avait mentionné certaines réticences face à cette question. Aussi, la nature même de notre étude, soit de chercher des mesures de résorption, aurait pu, selon nous, amener une certaine crainte vis-à-vis cette question. D'ailleurs, les contacts personnels des responsables de ressources humaines dans les directions régionales et les commissions scolaires nous inciteraient à prendre davantage en considération les résultats des précédentes études ci-haut énumérées.

Le croisement de la caractéristique champ d'enseignement avec celle relative à l'exercice d'un métier parallèle (tableau 20) est peu révélateur. On ne peut affirmer que les enseignants d'un champ par rapport aux autres exercent, dans une plus forte proportion, un autre métier. Le nombre d'enseignants par champ d'enseignement vient fausser les données. Si l'on s'attarde à ceux dont le nombre d'enseignants est significatif, on pourrait souligner que les enseignants "en hydrothermie, en mécanique et en couture et habillement" semblent exercer un métier parallèle en plus grand nombre.

TABLEAU 18: Répartition des répondants selon l'exercice d'un métier parallèle rémunéré et selon la catégorie d'enseignants

Exercice d'un métier parallèle rémunéré	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Oui	51	(10,4)	41	(13,9)	92	(11,7)
Non	441	(89,6)	253	(86,1)	694	(88,3)
TOTAL	492	(100,0)	294	(100,0)	786	(100,0)

TABLEAU 19: Répartition des répondants selon l'exercice d'un métier parallèle rémunéré et selon le sexe

Exercice d'un métier parallèle rémunéré	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Oui	9	(4,8)	83	(13,9)
Non	180	(95,2)	514	(86,1)
TOTAL	189	(100,0)	597	(100,0)

TABLEAU 20: Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et l'exercice d'un métier parallèle

Champ d'enseignement	Exercice d'un métier parallèle			
	Oui	%	Non	%
Agrotechnique	1	(12,5)	7	(87,5)
Alimentation	4	(10,3)	35	(89,7)
Commerce et secrétariat	13	(9,3)	127	(90,7)
Couture et habillement	7	(26,9)	19	(73,1)
Dessin technique	4	(8,2)	45	(91,8)
Economie familiale	2	(18,2)	9	(81,8)
Electrotechnique	5	(8,5)	54	(91,5)
Equipement motorisé	14	(10,9)	114	(89,1)
Foresterie	1	(10,0)	9	(90,0)
Hydrothermie	11	(19,3)	46	(80,7)
Initiation à la technologie	4	(30,8)	9	(69,2)
Mécanique	9	(15,2)	50	(84,8)
Meuble et construction	7	(6,9)	94	(93,1)
Services de la santé	4	(14,3)	24	(85,7)
Soins esthétiques	2	(4,8)	40	(95,2)
Imprimerie	0	(0,0)	2	(100,0)
Arts graphiques	0	(0,0)	2	(100,0)

d) Le choix de carrière

Nous voulions, par cette question, connaître l'avis des enseignants du secteur professionnel concernant leur choix de carrière. La question se formulait ainsi: "Vous avez, à un moment déterminé, décidé de devenir enseignant. Si c'était à refaire, prendriez-vous la même décision?"

Seulement 57,5% des enseignants répondent clairement oui, alors que le non rejoint 16,2% des répondants. Un fort pourcentage d'enseignants sont indécis quant à cette question. Ces résultats tels que montrés au tableau 21 sont fort différents de ceux des autres études. Celle de Lessard et coll. (1978) indique que 74% des enseignants avaient répondu oui et seulement 11% étaient négatifs, tandis que l'étude de Montreuil (1981) sur les enseignants du secteur professionnel de l'est du Québec nous montre que 78% ont répondu oui contre 6,4% seulement de non. Le contexte des dernières années a peut-être fait évoluer les enseignants du secteur professionnel dans ce sens. Mais un fait demeure que 16,2% ont répondu non, ce qui en fait un groupe dont les mesures de résorption pourraient être recevables. La majorité veut quand même demeurer dans l'enseignement et des mesures en ce sens devront être prises.

La distribution des répondants des deux catégories d'enseignants est pratiquement identique, cela n'étant pas sans nous surprendre un peu. Un taux beaucoup plus élevé de non ou d'indécis aurait dû normalement apparaître pour la catégorie des enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Quant au choix fait par les hommes ou les femmes, ces dernières, selon le tableau 22, prendraient la même décision dans une plus forte proportion.

TABLEAU 21: Répartition des répondants selon la décision de devenir enseignant de nouveau et la catégorie d'enseignants

Reprendre la même décision de devenir enseignant	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Non	79	(15,8)	50	(16,7)	129	(16,2)
Je ne sais pas	129	(25,9)	81	(27,1)	210	(26,3)
Oui	291	(58,3)	168	(56,2)	459	(57,5)
TOTAL	499	(100,0)	299	(100,0)	798	(100,0)

TABLEAU 22: Répartition des répondants selon la décision de devenir enseignant de nouveau et le sexe

Reprendre la même décision de devenir enseignant	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Non	24	(13,0)	105	(17,4)
Je ne sais pas	37	(20,0)	171	(28,4)
Oui	124	(67,0)	326	(54,2)
TOTAL	185	(100,0)	602	(100,0)

e) La qualification légale

Par la question sur la qualification légale, nous voulions connaître le potentiel des enseignants du secteur professionnel pour se recycler, principalement en vue d'une relocalisation dans le secteur général ou au primaire.

Naturellement, tel que l'indique le tableau 23, la majorité des enseignants (76,3%) détiennent un brevet d'enseignement spécialisé, c'est-à-dire un brevet qui limite l'enseignant dans un champ d'enseignement spécifique après avoir obtenu 30 crédits en psycho-pédagogie à l'Université. C'est une situation tout à fait normale. Cependant, on a un potentiel de 23,7% des enseignants dont les qualifications pourraient faire en sorte que nous pourrions les utiliser dans d'autres secteurs de l'enseignement après un certain recyclage. C'est quand même important et il faut souligner que les répondants se répartissent également, peu importe leur catégorie.

TABLEAU 23: Répartition des répondants selon la qualification légale et la catégorie d'enseignants

Qualification légale	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
Brevet élémentaire, supplémentaire, complémentaire ou supérieur, brevet C ou D	27	(6,0)	13	(4,6)	40	(5,4)
Brevet B	25	(5,5)	1	(0,3)	26	(3,5)
Brevet A général	33	(7,3)	10	(3,6)	43	(5,9)
Brevet A option	42	(9,2)	23	(8,2)	65	(8,9)
Brevet d'enseignement spécialisé	326	(72,0)	234	(83,3)	560	(76,3)
TOTAL	453	(100,0)	281	(100,0)	734	(100,0)

TABLEAU 24: Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et la qualification légale

Champ d'enseignement	Qualification légale (1)	Brevet B	Brevet A gén.	Brevet A opt.	Brevet ens. sp.
Agrotechnique	0	0	0	0	8
Alimentation	4	4	4	1	23
Commerce et secrétariat	18	7	28	34	61
Couture et habillement	3	1	0	4	8
Dessin technique	0	1	3	3	41
Economie familiale	2	0	0	0	7
Electro-technique	2	0	0	3	50
Equipement motorisé	1	2	1	7	111
Foresterie	1	1	0	1	6
Hydrothermie	0	1	0	2	50
Initiation à la technologie	1	0	1	1	11
Mécanique	1	2	0	3	51
Meuble et construction	4	2	2	5	78
Services de la santé	2	1	1	0	20
Soins esthétiques	1	4	1	1	24
Imprimerie	0	0	0	0	1
Arts graphiques	0	0	0	0	2

(1) Brevet élémentaire, supplémentaire, complémentaire ou supérieur, brevet C ou D.

Il faut noter que nous avons éliminé de notre analyse les quelques enseignants ne détenant pas de brevet mais possédant des autorisations d'enseigner. Leur nombre est peu significatif et ne vient pas influer sur les données du tableau 23.

Les données du tableau 24 nous indiquent clairement que les enseignants du champ d'enseignement "commerce et secrétariat" et "alimentation" sont les plus qualifiés pour enseigner dans d'autres champs que le leur. Probablement qu'avec un programme de recyclage adapté à leurs qualifications, nous pourrions envisager des relocalisations rapidement.

f) L'exercice d'un emploi avant d'enseigner

Ainsi qu'en témoignent les données du tableau 25, 83,1% des enseignants du secteur professionnel ont exercé un autre emploi avant d'enseigner, et la répartition de réponses des deux catégories d'enseignants est pratiquement identique. On remarque au tableau 26 que les hommes ont cependant exercé un autre emploi avant d'enseigner dans une proportion plus grande que les femmes.

Cette proportion (83,1%) est de beaucoup supérieure à celle relevée par Lessard et coll. (1978) alors que seulement 53% des enseignants du secondaire professionnel auraient exercé un autre emploi avant d'enseigner. Par contre, les résultats de notre étude concordent avec celle de Montreuil (1981) où 75% des enseignants répondaient positivement à cette question.

Tel qu'indiqué au tableau 27, environ 63% des enseignants qui ont affirmé avoir exercé un autre emploi

avant d'enseigner l'ont fait pour une péride de 6 ans et plus. On peut imaginer immédiatement l'impact de cette situation sur les régimes de retraite. C'est ainsi que même si nous avons environ 10% d'enseignants du secteur professionnel de 55 ans et plus, leurs années d'expérience hors de l'enseignement les pénalisent grandement pour la prise de la retraite immédiate, compte tenu de la pénalité actuarielle qu'ils ont à encourir. Leur intérêt à des congés de préretraite en est considérablement diminué d'autant plus que la loi actuelle ne les oblige plus à prendre leur retraite à 65 ans.

TABLEAU 25: Répartition des répondants selon l'exercice d'un emploi avant d'enseigner et selon la catégorie d'enseignants

Exercice d'un emploi avant d'enseigner	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Oui	415	(83,2)	245	(83,1)	660	(83,1)
Non	84	(16,8)	50	(16,9)	134	(16,9)
TOTAL	499	(100,0)	295	(100,0)	794	(100,0)

TABLEAU 26: Répartition des répondants selon l'exercice d'un emploi avant d'enseigner et selon le sexe

Exercice d'un emploi avant d'enseigner	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Oui	128	(68,1)	527	(88,3)
Non	60	(31,9)	70	(11,7)
TOTAL	188	(100,0)	597	(100,0)

TABLEAU 27: Répartition des répondants selon l'ancienneté dans un emploi avant d'enseigner et la catégorie d'enseignants

Ancienneté dans un emploi avant d'enseigner	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
5 ans et moins	155	(37,0)	91	(36,1)	246	(36,7)
6 à 10 ans	86	(20,5)	53	(21,0)	139	(20,7)
11 à 15 ans	62	(14,8)	40	(15,9)	102	(15,2)
16 à 20 ans	42	(10,0)	27	(10,7)	69	(10,3)
21 ans et plus	74	(17,7)	41	(16,3)	115	(17,1)
TOTAL	419	(100,0)	252	(100,0)	671	(100,0)

g) Les éléments de satisfaction de leur emploi comme enseignant

Compte tenu des objectifs poursuivis par la présente étude, il devenait important de connaître ce qui satisfait le plus les enseignants du secteur professionnel par rapport à l'occupation d'un emploi dans l'enseignement.

Il est surprenant de constater, d'une part, que 73 enseignants n'ont pas répondu à cette question, et d'autre part, que seulement 21,5% des enseignants ont privilégié le salaire comme élément de satisfaction, tel que l'indique le tableau 28. Il est aussi intéressant de remarquer que la sécurité d'emploi et le contenu de la tâche viennent pratiquement à égalité dans le choix des enseignants, particulièrement par ceux qui ne sont pas en disponibilité. Il est tout à fait normal, pour les

autres (les enseignants en disponibilité) de privilégier la sécurité d'emploi (43,9%). On note également au tableau 29 que les femmes privilégient davantage le salaire que les hommes et que la sécurité d'emploi est moins importante pour elles que pour les répondants de sexe masculin.

Il ressort de ces données que la sécurité d'emploi et le contenu de la tâche vont chercher 68% des répondants en disponibilité et 73,2% des enseignants réguliers, d'où il faudra regarder attentivement les mesures pour recycler ou réorienter leur carrière dans l'enseignement. Ce n'est qu'un premier niveau d'analyse que nous dégageons de ces deux derniers tableaux.

TABLEAU 28: Répartition des répondants selon l'élément de satisfaction quant à l'emploi et selon la catégorie d'enseignants

Elément de satisfaction de l'emploi	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Le salaire	91	(19,8)	67	(24,1)	158	(21.5)
L'image de l'enseignant dans la société	32	(7,0)	22	(7,9)	54	(7,3)
La sécurité d'emploi	167	(36,5)	122	(43,9)	289	(39,3)
Le contenu de la tâche	168	(36,7)	67	(24,1)	235	(31,9)
TOTAL	458	(100,0)	278	(100,0)	736	(100,0)

TABLEAU 29: Répartition des répondants selon l'élément de satisfaction quant à l'emploi et selon le sexe

Elément de satisfaction de l'emploi	Sexe	
	Féminin	Masculin
	N %	N %
Le salaire	53 (30,5)	104 (18,9)
L'image de l'enseignant dans la société	5 (2,8)	49 (8,9)
La sécurité d'emploi	56 (32,2)	229 (41,5)
Le contenu de la tâche	60 (34,5)	169 (30,7)
TOTAL	174(100,0)	551(100,0)

Le croisement de cette question avec d'autres caractéristiques démographiques ou professionnelles n'apporte rien de significatif. Par exemple, si on met cette question en relation avec l'âge des répondants, on constate que plus on augmente en âge, plus la sécurité d'emploi est importante, ce qui nous apparaît tout à fait normal.

b) Les projets d'avenir

Dans la même veine que la question précédente, il était intéressant de s'interroger sur les projets d'avenir des enseignants. Ces projets sont bien sûr en partie déterminés par le passé et le présent des enseignants, en même temps qu'ils découlent d'une saisie du futur et de la place des enseignants dans ce futur.

La question que nous avons posée aux enseignants a été la suivante: "Plusieurs enseignants font des projets pour les prochaines années; personnellement, si vous avez le choix, lequel ferez-vous?". Les réponses des sujets sont rapportés dans le tableau 30.

Que signifient ces chiffres? Tout d'abord, ils indiquent qu'une partie importante des répondants (38%) projettent de faire dans l'avenir ce qu'ils font présentement. Il est quand même très surprenant de constater que cette alternative a été davantage privilégiée par les enseignants en disponibilité, alors que le contraire nous apparaîtrait plus normal.

Les données révèlent également qu'une faible majorité seulement d'enseignants n'entrevoient pas de changements majeurs dans leur plan de carrière (51,9%) tandis que 49,1% désirent quitter l'enseignement, soit pour oeuvrer dans l'administration ou dans un autre organisme public, ou tout simplement quitter le domaine de l'enseignement. Et ce qui est intéressant, c'est que les taux de réponses sont quasi uniformes, quelle que soit la catégorie d'enseignants.

Ces données sont complètement différentes de celles de Lessard et coll. (1978) alors que 71% des enseignants du secteur professionnel voulaient demeurer dans l'enseignement et seulement 11% désiraient le quitter définitivement.

Ces données sont cohérentes avec la question précédente alors que 31,9% des enseignants trouvaient que l'élément le plus satisfaisant de leur emploi était le contenu de leur tâche, tandis que 38% des enseignants indiquent ici qu'ils veulent demeurer dans l'enseignement.

De plus, on peut avancer les hypothèses suivantes à l'effet, d'une part, que 9,1% des enseignants sont prêts à changer de catégorie d'emploi dans leur commission scolaire, que 17,8% sont prêts à postuler un emploi dans un autre organisme public et que 21,2% sont des candidats à des mesures de rupture de lien d'emploi, tel que nous l'indique le tableau 30.

TABLEAU 30: Répartition des répondants selon la nature des projets d'avenir et selon la catégorie d'enseignants

Projet d'avenir	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Demeurer dans l'enseignement	180	(36,6)	120	(40,4)	300	(38,0)
Demeurer dans l'enseignement mais avoir en plus des responsabilités pédagogiques.	69	(14,0)	41	(13,8)	110	(13,9)
Quitter l'enseignement pour occuper un poste au sein de l'administration scolaire.	43	(8,7)	29	(9,8)	72	(9,1)
Quitter l'enseignement mais oeuvrer pour un organisme public autre qu'une commission scolaire.	84	(17,1)	56	(18,8)	140	(17,8)
Quitter complètement le domaine de l'enseignement et de l'éducation.	116	(23,6)	51	(17,2)	167	(21,2)
TOTAL	492	(100,0)	297	(100,0)	789	(100,0)

i) La scolarité

Nous avons demandé aux enseignants de nous communiquer leur scolarité réelle, celle qu'ils ont effectivement complétée et non celle reconnue pour fins de traitement.

Les résultats ne sont pas sans nous surprendre. Comme en fait foi le tableau 31, 56% des enseignants disent avoir 16 ans d'études et plus. Ce taux est supérieur à celui de l'étude de Lessard et coll. (1978) où 49% des enseignants du secteur professionnel affirmaient avoir ce niveau de scolarité, alors que celui de Montreuil (1981) se situe à 44%.

Si nous comparons ce taux de 56% avec celui du tableau 2, à l'appendice K, soit 30,5%, nous voyons là une distorsion majeure. En effet, les données de ce tableau ont été tirées du système "ICARE" et la seule scolarité qui a été retenue a été celle reliée à l'obtention d'un diplôme. Ce relevé a été fait pour l'ensemble des enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Nous expliquons cet écart important par le fait que la plupart des enseignants ont suivi des cours pour obtenir des crédits afin d'améliorer leur classement, mais ceux-ci ne menaient pas nécessairement à un diplôme. Par exemple, plusieurs enseignants ont suivi le cours "Connaissance de l'homme et du milieu" offert par la télé-université. Ce cours donnait un an de scolarité pour ceux qui le terminaient.

Compte tenu de ce qui précède, nous serions portés à prendre en considération les données de ce dernier tableau pour une analyse plus exhaustive en vue de propositions futures relatives à des mesures de recyclage. On peut résumer ces données ainsi:

. 7 à 9 ans de scolarité:	6,8%	des enseignants
. 10 à 12 ans de scolarité:	14,2%	" "
. 13 à 15 ans de scolarité:	48,5%	" "
. 16 ans et plus:	30,5%	" "

Les données ci-haut énumérées sont pour l'ensemble des enseignants en disponibilité du secteur professionnel.

Il convient maintenant d'analyser la nature de la scolarité obtenue. A partir toujours du système "ICARE", nous avons, au tableau 3, de l'appendice K, la répartition des enseignants en disponibilité selon la région administrative et selon le dernier diplôme obtenu. On peut résumer ces données ainsi:

. cours élémentaire:	0,3%	des enseignants
. cours secondaire:	9,3%	" "
. cours collégial:	0,3%	" "
. bacc. ès arts:	1,4%	" "
. brevet d'enseignement:	13,7%	" "
. certificat d'enseignement:	22,5%	" "
. diplôme technique:	17,7%	" "
. 1er diplôme universitaire:	33,5%	" "
. 2e diplôme universitaire:	1,3%	" "

Il est surprenant de constater que 34,8% des enseignants détiennent un diplôme universitaire. C'est donc un bassin de clientèle très intéressant pour des perspectives de recyclage, nonobstant l'âge des individus. Compte tenu que dans l'analyse des données d'autres caractéristiques de cette étude, on remarque que celles-ci sont sensiblement les mêmes, quelle que soit la catégorie d'enseignants, nous pouvons présumer fortement que nous trouverions la même distribution dans les diplômes chez les enseignants qui ne sont pas en disponibilité.

TABLEAU 31: Répartition des répondants selon la scolarité et selon la catégorie d'enseignants

Scolarité	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
12 ans et moins	68	(13,7)	53	(17,5)	121	(15,2)
13 ans	21	(4,2)	17	(5,6)	38	(4,8)
14 ans	49	(9,9)	36	(11,9)	85	(10,7)
15 ans	63	(12,7)	43	(14,2)	106	(13,3)
16 ans	99	(20,0)	61	(20,1)	160	(20,0)
17 ans	78	(15,8)	47	(15,5)	125	(15,6)
18 ans	44	(8,9)	23	(7,6)	67	(8,4)
19 ans et plus	73	(14,8)	23	(7,6)	96	(12,0)
TOTAL	495	(100,0)	303	(100,0)	798	(100,0)

Enfin, les données du tableau 32 nous indiquent que les enseignants des champs d'enseignement "commerce et secrétariat" et "dessin technique", semblent plus scolarisés que les autres.

j) La distance géographique entre le lieu de résidence et l'école.

Nous voulions savoir à quelle distance de l'école habitent les enseignants parce que certaines études, dont Rainville (1972), auraient trouvé qu'au niveau secondaire, la satisfaction des enseignants à l'égard de la tâche variait pour une part en fonction de la distance de leur lieu de résidence à l'école. De plus, nous

TABLEAU 32: Répartition des répondants selon le champ d'enseignement et la scolarité

Champ d'enseignement	Années de scolarité					
	10 et -	11 à 15	16	17	18	19 et +
Agrotechnique	0	0	1	0	0	0
Alimentation	0	2	1	0	0	6
Commerce et secrétariat	1	13	6	13	7	0
Couture et habillement	0	10	3	2	0	2
Dessin technique	0	13	9	1	4	0
Economie familiale	0	1	4	0	0	5
Electrotechnique	0	8	5	4	3	0
Equipement motorisé	7	21	8	4	2	0
Foresterie	0	1	1	1	2	0
Hydrothermie	6	7	4	2	0	3
Initiation à la technologie	1	2	1	6	1	2
Mécanique	1	8	5	6	1	1
Meuble et construction	7	29	5	4	3	1
Services de la santé	1	3	3	0	2	0
Soins esthétiques	0	4	[illegible]	0	0	0
Imprimerie	0	[illegible]	0	0	0	0
Arts graphiques	0	0	0	1	1	0

pourrions également émettre une hypothèse à l'effet que plus un enseignant demeure éloigné de son lieu de résidence, moins grand sera sa réticence à la mobilité volontaire.

Le tableau 33 nous indique que plus de 42% des enseignants demeurent à 5 kilomètres et moins de l'école où ils travaillent. Par contre, près du tiers demeurent à plus de 16 kilomètres de l'école. Ces données sont pratiquement identiques à celles trouvées par l'étude Lessard et coll. (1978) alors que 48% des enseignants demeuraient à deux milles et moins de l'école et 32% habitaient à plus de cinq milles.

TABLEAU 33: Répartition des répondants selon la distance de leur lieu de résidence à l'école où ils travaillent et selon la catégorie d'enseignants

Distance de la la résidence à l'école	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
5 kilomètres ou moins	233	(46,8)	106	(35,0)	339	(42,3)
Entre 6 et 15 kilomètres	123	(24,7)	103	(34,0)	226	(28,2)
Entre 16 et 25 kilomètres	67	(13,5)	41	(13,5)	108	(13,5)
26 kilomètres et plus	75	(15,0)	53	(17,5)	128	(16,0)
TOTAL	498	(100,0)	303	(100,0)	801	(100,0)

k) La tâche exercée présentement par les disponibles

Cette question s'adressait uniquement aux enseignants en disponibilité. Elle avait pour but de déterminer la tâche exercée par cette catégorie d'enseignants dans leur commission scolaire.

Les données du tableau 34 nous démontrent clairement que les enseignants du secteur professionnel ne peuvent être utilisés pleinement comme leurs confrères du général, compte tenu de leur spécialisation.

Il est quand même intéressant de noter que 18,9% des enseignants occupent des parties de tâche régulière, que 5,5% sont affectés à des projets spéciaux et 5,2% à l'éducation des adultes.

TABLEAU 34: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon la tâche présentement exercée et selon le sexe

Tâche exercée	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Suppléance occasionnelle	22	(41,5)	102	(50,7)	124	(48,8)
Suppléance de longue durée	14	(26,4)	29	(14,4)	43	(16,9)
Partie de tâche régulière	10	(18,9)	38	(18,9)	48	(18,9)
Surveillance	2	(3,8)	10	(5,0)	12	(4,7)
Projets spéciaux	5	(9,4)	9	(4,5)	14	(5,5)
Education des adultes	0	(0,0)	13	(6,5)	13	(5,2)
TOTAL	53	(100,0)	201	(100,0)	254	(100,0)

TABLEAU 35: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon le champ d'enseignement et la tâche exercée

Champ d'enseignement	Tâche					
	Suppl. occ.	Suppl. longue durée	Partie tâche rég.	Surveillance	Proj. spéc.	Educ. des adult.
Agrotechnique	0	0	0	0	0	0
Alimentation	0	1	1	0	0	0
Commerce et secrétariat	20	9	6	0	4	0
Couture et habillement	6	2	3	1	0	0
Dessin technique	18	5	3	1	0	1
Economie familiale	0	1	3	1	0	0
Electro-technique	13	5	3	2	1	0
Equipement motorisé	19	6	6	1	2	4
Foresterie	0	1	0	1	0	0
Hydrothermie	9	1	5	1	0	3
Initiation à la technologie	5	1	3	0	2	0
Mécanique	10	4	5	1	1	3
Meuble et construction	15	5	9	3	1	0
Services de la santé	1	2	3	0	1	0
Soins esthétiques	2	1	0	0	1	0
Imprimerie	1	1	0	0	0	0
Arts graphiques	1	0	0	0	0	0

Nous avons tenté, par le croisement de la caractéristique "champ d'enseignement" avec celle de la "tâche exercée" (tableau 35), de déterminer quel secteur d'enseignement était le mieux utilisé, et ce en vue de déterminer les perspectives de recyclage. Les résultats ne sont pas probants puisque nous ne pouvons pas savoir, par exemple, si la suppléance occasionnelle ou à longue durée était effectuée dans le même champ d'enseignement ou dans un autre, ou au secteur général. Par contre, ils nous permettent d'identifier les enseignants utilisés sur des projets spéciaux et à l'éducation des adultes.

1) Le degré de satisfaction du travail comme enseignant en disponibilité

Nous pouvons rapidement conclure des données du tableau 36 qu'au-delà de 75% des enseignants en disponibilité du secteur professionnel sont insatisfaits de leur tâche actuelle et qu'ils sont prêts à prendre des solutions pour en sortir. Seulement 4,5% se disent totalement satisfaits de leur situation actuelle. C'est donc un signe très encourageant à poursuivre la présente étude pour proposer un ensemble de mesures qui puissent rencontrer leur objectif.

4.2 Analyse de l'opinion des répondants sur les mesures potentielles.

Nous avons réuni, dans la deuxième partie des deux questionnaires, un ensemble de questions dont les objectifs étaient de détecter le degré de connaissance des mesures actuellement en vigueur, de mesurer le degré

TABLEAU 36: Répartition des répondants selon le degré de satisfaction du travail comme enseignant en disponibilité et selon le sexe

Satisfaction du travail comme enseignant en disponibilité	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Tout à fait insatisfait	18	(34,0)	78	(36,4)	96	(36,0)
Passablement insatisfait	15	(28,3)	36	(16,8)	51	(19,1)
Plutôt insatisfait	9	(17,0)	46	(21,5)	55	(20,6)
Plutôt satisfait	3	(5,7)	25	(11,7)	28	(10,4)
Passablement satisfait	6	(11,3)	19	(8,9)	25	(9,4)
Tout à fait insatisfait	2	(3,7)	10	(4,7)	12	(4,5)
TOTAL	53	(100,0)	214	(100,0)	267	(100,0)

d'intérêt pour celles-ci, d'évaluer les perspectives d'amélioration, ainsi que de cerner l'intérêt pour de nouvelles alternatives.

Nous conviendrons que cette section s'avère d'une extrême importance dans la poursuite des objectifs de notre étude car l'opinion même de ceux qui sont susceptibles d'utiliser de nouvelles mesures est le gage de leur efficacité.

Les questions se rapportant au même thème sont regroupées en sous-sections et analysées conjointement.

Il faut noter de nouveau que les questions portant sur la connaissance des mesures s'adressaient uniquement aux enseignants réguliers puisque ceux en disponibilité recevaient des informations sur chacune d'elles avant de compléter leur questionnaire.

Lorsque jugés pertinents pour améliorer la qualité des données disponibles, certains croisements avec des caractéristiques démographiques et professionnelles seront présentés et analysés.

Nous terminerons cette section en analysant les suggestions faites par les enseignants à la question "ouverte" dans ce but.

4.2.1 La prime de relocalisation

Une prime de relocalisation égale à 6/12 du traitement annuel est octroyée à un enseignant qui postule un poste à l'extérieur de 50 kilomètres, pouvu que ce mouvement entraîne la résoption d'un enseignant en disponibilité. Ses droits sont également transférés et ses frais de déménagement sont remboursés.

Trois questions ont été élaborées pour tenter de cerner la problématique de cette mesure. La première, qui avait pour but de connaître si elle était connue, s'adressait aux enseignants réguliers seulement. S'ils la connaissaient, ces derniers devaient répondre aux deux questions suivantes dont le but était de connaître leur intérêt quant à cette mesure et les conditions d'amélioration, s'il y a lieu. Ces deux mêmes questions s'adressaient également aux enseignants en disponibilité.

TABLEAU 37: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de la prime de relocalisation et la région administrative

Région*	Connaissance de la prime de relocalisation		
	oui	non	plus ou moins
Bas St-Laurent-Gaspésie	14	18	9
Saguenay-Lac St-Jean	15	10	19
Québec	36	42	37
Trois-Rivières	13	26	15
Laval-Laurentides	26	36	20
Longueuil	20	27	29
Montréal-Centre	26	30	21
TOTAL	150 (30,7%)	189 (38,6%)	150 (30,7%)

* Cantons de l'Est, Hull, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord exclus.

Seulement 30,7% des répondants disent connaître cette mesure, ce qui nous apparaît p dans les circonstances, mais il faut considérer que près de 31% semblent la connaître un peu, d'où nous pouvons présumer qu'ils en ont entendu parler. C'est quand même une mesure qui date de quelques années et ces résultats nous laissent perplexes quant au succès des mécanismes d'information mis de l'avant jusqu'à ce jour. C'est une situation qui touche d'ailleurs l'ensemble des régions administratives comme en fait foi le tableau 37.

TABLEAU 38: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la prime de relocalisation et la catégorie d'enseignants

La prime de relocalisation est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
Pas du tout	69	(23.6)	102	(34,0)	171	(28,9)
Peu	42	(14,4)	30	(10,0)	72	(12,2)
Plus ou moins	123	(42,1)	73	(24,3)	196	(33,1)
Assez	46	(15,8)	67	(22,3)	113	(19,1)
Beaucoup	12	(4,1)	28	(9,4)	40	(6,7)
TOTAL	292	(100,0)	300	(100,0)	592	(100,0)

TABLEAU 39: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la prime de relocalisation et avoir des enfants

La prime de relocalisation est une mesure intéressante	Avoir des enfants: Non N	Non %	Oui N	Oui %	Total des sujets N	Total des sujets %
Pas du tout	43	(25,0)	129	(75,0)	172	(100,0)
Peu	15	(20,5)	58	(79,5)	73	(100,0)
Plus ou moins	37	(19,1)	157	(80,9)	194	(100,0)
Assez	20	(17,5)	94	(82,5)	114	(100,0)
Beaucoup	4	(10,0)	36	(90,0)	40	(100,0)

Les données fournies par le tableau 38 nous démontrent une différence marquée entre les réponses des enseignants réguliers et ceux en disponibilité. Ces derniers trouvent la prime de relocalisation très intéressante à près de 10%, ce qui nous apparaît être un taux très satisfaisant. Et, losque nous ajoutons les 22,3% qui répondent qu'elle est "assez" satisfaisante, on peut prétendre que la mesure actuelle semble atteindre ses objectifs.

Ces taux diminuent sensiblement chez les enseignants réguliers et cela nous apparaît normal puisqu'ils n'ont pas intérêt à changer de poste pour le moment. Dans ces circonstances, un taux de 4,1% qui disent la mesure très intéressante nous apparaît normal.

Si l'on regarde les taux combinés du tableau 38 pour les alternatives "assez" et "beaucoup", c'est 25,8% des répondants qui peuvent former un bassin potentiel de candidats pour l'application de cette mesure.

Nous avons regardé si le fait d'avoir ou non des enfants pouvait avoir un effet sur le choix des réponses. Le résultat est négatif puisque, par exemple, pour les enseignants réguliers, ceux qui ont choisi les alternatives "assez" et "beaucoup" ont des enfants dans respectivement 82,5% et 90% des cas, et de ceux qui ont répondu "pas du tout", 75% ont des enfants. Les données relatives à ces réponses se retrouvent au tableau 39.

Le croisement avec l'âge des répondants n'a pas fourni de résultats significatifs puisque plus on avance dans les groupes d'âges, moins l'on trouve cette mesure intéressante, ce qui est tout à fait normal.

TABLEAU 40: Répartition de tous les répondants selon la raison qui fait que la prime de relocalisation n'est pas intéressante et selon la catégorie d'enseignants

Raison qui fait que la prime de relocalisation est pas, peu ou plus ou moins intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Pas intéressé à déménager	114	(44,3)	104	(47,1)	218	(45,6)
Peu intéressé à déménager	56	(21,8)	52	(23,5)	108	(22,6)
Compensation monétaire insuffisante	47	(18,3)	34	(15,4)	81	(16,9)
Pas intéressé à quitter ma c.s.	19	(7,4)	13	(5,9)	32	(6,7)
Peu intéressé à quitter ma c.s.	21	(8,2)	18	(8,1)	39	(8,2)
TOTAL	257	(100,0)	221	(100,0)	478	(100,0)

Tel que l'indique le tableau 40, la très grande majorité des enseignants qui ne sont pas intéressés à cette mesure ne peuvent le devenir en améliorant la mesure. Seulement 14,9% affirment que la compensation monétaire est insuffisante. Il faut noter également que la distribution des réponses se répartit également entre les catégories d'enseignants.

4.2.2 La prime de séparation

Cette mesure octroie à un enseignant une prime pouvant atteindre 50% de son traitement annuel s'il démissionne de sa commission scolaire. Trois questions

ont porté spécifiquement sur cette mesure. La première que nous analyserons portait sur la connaissance de cette mesure par les enseignants réguliers. Les deux autres s'adressaient aux deux catégories d'enseignants et tentaient de cerner le degré d'intérêt de cette mesure et les conditions d'amélioration pour qu'elles deviennent intéressantes aux yeux de ceux qui auront exprimé un intérêt plus ou moins négatif.

TABLEAU 41: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de la prime de séparation et la région administrative

Région*	Connaissance de la prime de séparation		
	oui	non	plus ou moins
Bas St-Laurent-Gaspésie	21	14	5
Saguenay-Lac St-Jean	27	6	11
Québec	58	27	30
Trois-Rivières	24	22	8
Laval-Laurentides	41	26	14
Longueuil	37	20	19
Montréal-Centre	34	19	21
TOTAL	242 (50,0%)	134 (27,5%)	108 (22,5%)

* Cantons de l'Est, Hull, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord exclus.

Il est tout à fait surprenant de constater que seulement 50% des répondants disent connaître la prime de séparation alors qu'il s'agit d'une mesure qui existe depuis plusieurs années dans les conventions collectives. Cependant, il n'y a pas de distorsion majeure entre les régions administratives sur le niveau de connaissance de cette mesure comme nous le démontre le tableau 41.

Nous avons analysé également s'il y avait des catégories d'enseignants qui connaissaient mieux que d'autres cette mesure. Tant pour le sexe des répondants que pour leur champ d'enseignement, il n'y a pas d'éléments significatifs qui nous incitent à présenter ces résultats.

TABLEAU 42: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt à la prime de séparation et selon la catégorie d'enseignants

La prime de séparation est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Pas du tout	97	(25,5)	118	(39,9)	215	(33,5)
Peu	40	(10,6)	49	(16,6)	89	(13,8)
Plus ou moins	113	(32,2)	91	(30,7)	204	(31,8)
Assez	81	(26,8)	28	(9,4)	109	(17,0)
Beaucoup	15	(4,9)	10	(3,4)	25	(3,9)
TOTAL	346	(100,0)	296	(100,0)	642	(100,0)

Comme en fait foi le tableau 42, seulement 3,9% de l'ensemble des répondants trouvent cette mesure très

intéressante, alors que 17% la trouvent "assez" intéressante. Il est surprenant de voir que les enseignants en disponibilité sont moins intéressés que ceux qui ont des tâches régulières. On aurait pu s'attendre à ce que ce soit l'inverse.

Ces données nous amènent à dire que la prime de séparation a un potentiel d'efficacité intéressant. Il s'agit maintenant de voir comment nous devrons l'améliorer pour qu'elle atteigne un haut niveau de performance. Les réponses à la question suivante pourraient nous donner des indications.

Les résultats du tableau 43 nous indiquent que le nombre de choix de réponses dépasse le nombre potentiel de répondants, puisqu'un répondant pouvait exprimer plus d'un choix à cette question relative aux conditions d'amélioration de cette mesure. L'analyse des données sera donc exprimée en valeur relative les unes par rapport aux autres.

Ainsi, seulement 12,3% des réponses exprimées sont à l'effet que cette mesure ne peut devenir intéressante sous aucune condition. Et ce taux est pratiquement identique pour les deux catégories de répondants, ce qui est un résultat pour le moins surprenant. D'ailleurs, pour l'ensemble des alternatives, les enseignants réguliers et en disponibilité ont effectué des choix dans des proportions identiques.

Deux catégories de conditions d'amélioration de la prime de séparation ressortent clairement du tableau 43. Dans la première catégorie, le fait de conserver un certain lien avec la commission scolaire pour se voir offrir un poste vacant est privilégié à près de 30%, ce qui est assez significatif. L'augmentation de la prime se retrouve également dans cette catégorie avec un taux de 23,4%.

L'on retrouve, dans un deuxième groupe, avec un taux d'environ 13%, le désir de bénéficier d'une firme de consultants pour trouver un emploi ailleurs et celui de retirer son fonds de pension pour les enseignants dont l'ancienneté ou le régime de retraite ne permet pas de le retirer actuellement.

TABLEAU 43: Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de la prime de séparation et la catégorie d'enseignants

Conditions où la prime de séparation serait intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Aucune condition	43	(12,8)	42	(11,8)	85	(12,3)
Augmentation de la prime	79	(23,5)	83	(23,4)	162	(23,4)
Bénéficier gratuitement d'une firme de consultants pour être relocalisé	51	(15,2)	37	(10,5)	88	(12,7)
Bénéficier gratuitement d'une firme comptable ou de fiscalité	15	(4,5)	15	(4,2)	30	(4,3)
Conserver un lien avec la commission scolaire s'il s'ouvre un poste (rappel prioritaire)	89	(26,5)	114	(32,1)	203	(29,4)
Retirer mon fonds de pension	48	(14,3)	47	(13,2)	95	(13,8)
Autre	11	(3,2)	17	(4,8)	28	(4,1)
TOTAL	336	(100,0)	355	(100,0)	691	(100,0)

TABLEAU 44: Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants

Double choix de conditions où la prime de séparation serait intéressante	Catégorie d'enseignants		Total
	Réguliers	En disponibilité	
Conserver un lien avec la commission scolaire pour un rappel sur un poste vacant et:			
. retirer mon fonds de pension	14	16	30
. augmentation de la prime	13	27	40
. firme de consultants pour être relocalisé	8	13	21
Augmentation de la prime de séparation et:			
. retirer mon fonds de pension	14	19	31
. firme de consultants pour être relocalisé	8	12	20

Comme plusieurs doubles choix avaient été faits par des répondants, nous avons réuni, au tableau 44, les plus importants. On remarque que plusieurs privilégient en même temps de conserver un droit de rappel par leur commission scolaire et de retirer leur fonds de pension ou d'augmenter la prime, de même que plusieurs veulent en même temps voir augmenter la prime et retirer leur fonds de pension.

4.2.3 Le changement de catégorie d'emploi

Cette mesure permet à un enseignant de changer de catégorie d'emploi en adoptant les conditions de travail de son nouveau corps d'emploi.

Le nombre de questions qui portaient spécifiquement sur cette mesure était de quatre. La première s'adressait uniquement aux enseignants réguliers et voulait connaître leur connaissance ou non de celle-ci. Les trois autres ont été élaborées pour les deux catégories de répondants et tentaient de cerner le degré d'intérêt vis-à-vis cette mesure, de même que les conditions d'amélioration potentielles pour la rendre plus intéressante. La dernière question portait sur leur degré d'intérêt à postuler un emploi ailleurs que dans leur commission scolaire, et ce, dans un autre corps d'emploi.

Seulement 22,9% des enseignants réguliers affirment connaître cette mesure et au-delà de 59% disent ne pas la connaître. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'elle n'est absolument pas efficace actuellement d'où l'intérêt mitigé à la connaître. Le taux de méconnaissance varie entre environ 50% et 60% pour toutes les régions, à l'exception de Laval-Laurentides, où il atteint 70%. On ne peut donc pas dire qu'il y a distorsion majeure entre les régions administratives.

Compte tenu du taux élevé de répondants qui indiquaient "non" à la connaissance de cette mesure, le nombre de répondants potentiels à la seconde question était singulièrement diminué pour la catégorie des enseignants réguliers. Ces derniers ont répondu seulement à 3,4% que cette mesure est "beaucoup" intéressante et à 17,4% pour l'alternative "assez", comparativement à des taux respectivement de 8,8% et 21,6% chez les enseignants en disponibilité (tableau 46).

TABLEAU 45: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance du changement de catégorie d'emploi et la région administrative

Région*	Connaissance du changement de catégorie d'emploi		
	oui	non	plus ou moins
Bas St-Laurent-Gaspésie	10	20	10
Saguenay-Lac St-Jean	12	21	12
Québec	27	65	20
Trois-Rivières	11	33	10
Laval-Laurentides	15	58	9
Longueuil	18	47	12
Montréal-Centre	18	42	14
TOTAL	111 (22,9%)	286 (59,1%)	87 (18,0%)

* Cantons de l'Est, Hull, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord exclus.

TABLEAU 46: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour le changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants

Le changement de catégorie d'emploi est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Pas du tout	46	(22,2)	84	(28,4)	130	(25,8)
Peu	30	(14,5)	39	(13,2)	69	(13,7)
Plus ou moins	88	(42,5)	83	(28,0)	171	(34,0)
Assez	36	(17,4)	64	(21,6)	100	(19,9)
Beaucoup	7	(3,4)	26	(8,8)	33	(6,6)
TOTAL	207	(100,0)	296	(100,0)	503	(100,0)

TABLEAU 47: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour le changement de catégorie d'emploi et le sexe

Le changemment de catégorie d'emploi est une mesure intéressante	Sexe			
	Féminin		Masculin	
	N	%	N	%
Pas du tout	43	(39,5)	85	(21,8)
Peu	12	(11,0)	56	(14,4)
Plus ou moins	30	(27,5)	141	(36,2)
Assez	20	(18,3)	79	(20,4)
Beaucoup	4	(3,7)	28	(7,2)
TOTAL	109	(100,0)	389	(100,0)

Cette différence entre ces deux catégories d'enseignants nous apparaît normale dans les circonstances compte tenu du fait que les enseignants en disponibilité doivent être portés davantage à vouloir changer leur situation de travail. Si l'on examine les taux combinés du tableau 46, nous considérons un potentiel d'application de cette mesure de 26,5% des répondants si l'on additionne les alternatives "beaucoup" et "assez".

Il nous faut également souligner que les données du tableau 47 démontrent une différence substentielle entre le choix des réponses du sexe masculin par rapport à celui du sexe féminin. Nous émettons l'hypothèse que les femmes sont moins disposées à changer de catégorie d'emploi, compte tenu des champs d'enseignement qu'elles occupent. En effet, elles proviennent en majorité des champs d'enseignement de "l'alimentation, des soins esthétiques, de commerce et secrétariat" (voir tableau 17), et de ce fait voient moins de possibilité d'être

relocalisées dans des postes dans leurs commission scolaire comparativement à leurs confrères "masculins" qui sont en "menuiserie, hydrothermie, électrotechnique", etc.

TABLEAU 48: Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration du changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants

Conditions où le changement de catégorie d'emploi serait intéressant	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Aucune condition	31	(13,8)	37	(12,1)	68	(12,8)
Prime de relocalisation dans un autre corps d'emploi	11	(4,9)	22	(7,2)	33	(6,2)
Garantie du gel du salaire	55	(24,6)	67	(21,9)	122	(23,0)
Conservation de la possibilité d'être rappelé si un poste s'ouvre dans l'enseignement	75	(33,5)	119	(38,9)	194	(36,6)
Conserver certains droits	14	(6,3)	26	(8,5)	40	(7,6)
Un poste dans ma commission scolaire	31	(13,8)	30	(9,8)	61	(11,5)
Autre	7	(3,1)	5	(1,6)	12	(2,3)
TOTAL	224	(100,0)	306	(100,0)	530	(100,0)

De nouveau, au tableau 48, le nombre de réponses excède le nombre de répondants potentiels, ce qui s'explique par le fait qu'un répondant a pu sélectionner plus d'un choix. Nous verrons plus loin la nomenclature de ces doubles choix.

Il est intéressant de noter que seulement 12,8% des réponses sont à l'alternative "aucune condition".

Encore une fois, le choix relatif à la conservation d'un lien d'emploi avec la commission scolaire pour être rappelé sur un poste vacant remporte la palme avec un taux atteignant 36,6%. C'est une indication précise, à notre avis, de l'importance de cette amélioration potentielle aux yeux des enseignants. Le gel du salaire vient bon deuxième dans le choix des réponses, ce qui est assez surprenant, car on aurait pu s'attendre à un taux beaucoup plus élevé. La même chose pour la perspective d'avoir une prime de relocalisation dans un autre corps d'emploi qui ne va chercher que 6,2% du total des réponses. Le fait d'obtenir un poste dans la même commission scolaire n'obtient également que 11,5% des choix exprimés.

Afin de mieux cerner cette situation, voyons les doubles choix exprimés à partir des données du tableau 49.

A sa lecture, nous constatons que le double choix "conserver la possibilité d'être rappelé sur un poste vacant" et "le gel du salaire" constitue une alternative privilégiée et cela par une bonne marge sur les autres possibilités suggérées.

Il est remarquable de constater que 58,1% des répondants se disent prêts à changer de corps d'emploi ailleurs que dans leur commission scolaire. Ce haut taux est cohérent avec les données du tableau 48 alors que seulement 11,5% des réponses avaient privilégié un poste dans la même commission scolaire. Et, il y a peu de différence dans le choix des réponses pour l'une ou l'autre catégorie d'enseignants.

TABLEAU 49: Répartition des répondants selon le double choix relatif aux conditions d'amélioration du changement de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants

Double choix relatif aux conditions d'amélioration du changement de catégorie d'emploi	Catégorie d'enseignants Réguliers	En disponibilité	Total
Conserver la possibilité d'être rappelé sur un poste vacant et:			
.. gel du salaire	19	26	45
.. poste dans la commission scolaire	9	10	19
.. conserver certains droits	5	10	15
Gel du salaire et:			
.. poste dans la commission scolaire	8	6	14

TABLEAU 50: Répartition des répondants selon l'intérêt de changer de catégorie d'emploi ailleurs que dans sa commission scolaire et la catégorie d'enseignants

Intéressé à un changement de catégorie d'emploi ailleurs que dans sa commission scolaire	Catégorie d'enseignants Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Oui	102	(56,4)	131	(59,5)	233	(58,1)
Non	79	(43,6)	89	(40,5)	168	(41,9)
TOTAL	181	(100,0)	220	(100,0)	401	(100,0)

Le tableau 51 qui suit nous indique les endroits privilégiés pour obtenir un poste ailleurs que dans leur commission scolaire.

Il ressort clairement que la fonction publique est le choix privilégié des répondants et cela peut expliquer le taux élevé de "oui" du tableau précédent. Il demeure quand même que 27,8% des répondants accepteraient un poste dans le parapublic ou dans le domaine municipal. On note cependant une grande différence dans le choix des enseignants réguliers par rapport à ceux en disponibilité que nous ne pouvons pas expliquer.

TABLEAU 51: Répartition des répondants selon l'endroit privilégié pour changer de catégorie d'emploi et la catégorie d'enseignants

Intéressé à un changement de catégorie d'emploi à l'endroit suivant	Catégorie d'enseignants Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Fonction publique	89	(55,3)	136	(81,9)	225	(68,8)
Le parapublic	37	(23,0)	15	(9,0)	52	(15,9)
Domaine municipal	28	(17,4)	11	(6,6)	39	(11,9)
Autre	7	(4,3)	4	(2,5)	11	(3,4)
TOTAL	161	(100,0)	166	(100,0)	327	(100,0)

4.2.4 L'allocation de replacement vers le secteur privé

Cette mesure a été introduite seulement en 1983-1984 et permet d'octroyer à une entreprise privée et à l'enseignant la valeur d'une année de traitement de l'enseignant qui est relocalisé dans un nouveau poste (50% à l'entreprise et 50% à l'enseignant), ou permet à un enseignant qui démarre sa propre entreprise, de voir cette dernière recevoir aussi l'équivalent d'une année de traitement.

TABLEAU 52: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon la connaissance de l'allocation de replacement vers le secteur privé et selon les régions administratives

Région*	Connaissance de l'allocation de replacement vers le secteur privé		
	oui	non	plus ou moins
Bas St-Laurent-Gaspésie	7	27	6
Saguenay Lac-St-Jean	4	26	12
Québec	24	73	16
Trois-Rivières	6	38	9
Laval-Laurentides	14	54	13
Longueuil	11	50	12
Montréal-Centre	13	46	15
TOTAL	79 (16,6%)	314 (65,9%)	83 (17,5%)

* Cantons de l'Est, Hull, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord exclus.

Nous avons soumis cinq questions aux enseignants afin d'une part de détecter le niveau de connaissance de cette mesure par les enseignants réguliers, et d'autre part, de connaître, de l'ensemble des répondants, l'intérêt pour l'un ou l'autre des volets de cette mesure et d'identifier les conditions d'amélioration pour ceux qui actuellement ne trouvent intéressant aucun de ces deux volets.

Les données du tableau 52 nous permettent de constater que seulement 16,6% des enseignants réguliers disent connaître cette mesure alors que 65,9% affirment carrément ne pas la connaître. Il s'agit des taux les plus extrêmes rencontrés par rapport à une question portant sur la connaissance d'une mesure. Le faible taux de "oui" n'est pas sans nous surprendre quelque peu puisqu'il s'agit d'une mesure qui serait susceptible normalement d'intéresser cette catégorie d'enseignants, puisqu'ils proviennent, pour une forte majorité, du secteur privé, comme nous l'avons vu précédemment.

Il faut noter que la méconnaissance de cette mesure est généralisée à travers l'ensemble des régions concernées, les taux de "non" variant de 57% à 70%. Cependant, elle a comme conséquence malheureuse que seulement 162 répondants (enseignants réguliers) sont aptes à répondre aux quatre questions suivantes dans le sondage.

Puisque cette mesure se subdivise en deux volets bien distincts, nous avons dû formuler quatre questions afin d'évaluer pour chacun le degré d'intérêt ainsi que les conditions potentielles d'amélioration. C'est ainsi que les pages qui suivent traiteront en premier lieu du volet relatif à la relocalisation d'un enseignant dans un nouveau poste dans une entreprise privée, et dans un deuxième temps, du volet se rapportant au démarrage par un enseignant de sa propre entreprise.

TABLEAU 53: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt de l'allocation de replacement vers le secteur privé * et la catégorie d'enseignants

L'allocation de replacement vers le secteur privé * est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Pas du tout	35	(20,9)	94	(32,1)	129	(28,0)
Peu	30	(17,9)	37	(12,6)	67	(14,6)
Plus ou moins	67	(40,2)	86	(29,3)	153	(33,3)
Assez	32	(19,2)	55	(18,8)	87	(18,9)
Beaucoup	3	(1,8)	21	(7,2)	24	(5,2)
TOTAL	167	(100,0)	293	(100,0)	460	(100,0)

* A titre d'employé dans une entreprise privée déjà existante (nouveau poste).

Tel que démontré dans le tableau 53, le degré d'intérêt du premier volet de l'allocation de replacement vers le secteur privé se situe sensiblement au même niveau que les autres mesures vues précédemment, à savoir que les répondants trouvent cette mesure "beaucoup" intéressante à 5,2% et "assez" intéressante à 18,9%. L'intérêt est un peu plus élevé chez les enseignants en disponibilité, ce qui nous apparaît normal dans les circonstances, quoique la différence est quand même minime.

Comme le démontre le tableau 54, 192 sélections ont été faites par les enseignants "réguliers" et 314 par ceux en "disponibilité", alors que les nombres des répondants qualifiés à répondre à cette question étaient

TABLEAU 54: Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé * et la catégorie d'enseignants

Conditions où l'allocation de replacement vers le secteur privé * serait intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
Aucune condition	24	(12,5)	47	(15,0)	71	(14,0)
Prime de séparation plus élevée	30	(15,6)	58	(18,5)	88	(17,4)
Congé sans solde pour prendre une décision	34	(17,7)	39	(12,4)	73	(14,4)
Conservation de la possibilité d'être rappelé si un poste s'ouvre dans l'enseignement	48	(25,0)	102	(32,5)	150	(29,6)
Services d'une firme de consultants pour trouver un emploi ailleurs	28	(14,6)	32	(10,2)	60	(11,9)
Retirer mon fonds de pension	23	(12,0)	30	(9,5)	53	(10,5)
Autre	5	(2,6)	6	(1,9)	11	(2,2)
TOTAL	192	(100,0)	314	(100,0)	506	(100,0)

* Employé dans une entreprise déjà existante (nouveau poste).

respectivement de 132 et de 223. Ainsi, plusieurs répondants ont fait plus d'un choix, et comme nous l'avons dit précédemment, les résultats seront donc interprétés en terme de valeur relative d'un choix de réponse par rapport au total des réponses exprimées. Nous verrons par la suite les doubles choix les plus importants qui ont été sélectionnés par les répondants.

Il ressort clairement que la conservation d'un certain lien avec la commission scolaire en vue d'être rappelé, si un poste d'enseignant s'ouvrait, est privilégiée à 28,5% par rapport aux autres choix. Les autres alternatives sont choisies dans des proportions sensiblement identiques à l'exception du choix relatif à la hausse de la prime de séparation qui atteint le taux de 17,4%. Les demandes à cet effet tournent autour de 100% du traitement annuel au lieu de 50%. Seulement 14,0% des répondants ne voient aucune possibilité d'amélioration de cette mesure pour qu'elle devienne intéressante au point qu'ils seraient tentés de l'utiliser.

Il est important de noter que les enseignants "réguliers" et ceux "en disponibilité" privilégient les mêmes choix, et ce, à des taux qui se ressemblent beaucoup.

Cependant, compte tenu que certains répondants ont exprimé deux choix par lesquels la mesure deviendrait intéressante pour eux, il convient d'identifier ces doubles choix afin de voir leur impact sur les résultats du tableau 54. À cet effet, le tableau 55 qui suit nous indique leur fréquence, et pour les fins d'analyse, nous n'avons retenu que ceux qui étaient significatifs.

Une proportion importante de ceux qui ont privilégié de conserver la possibilité d'être rappelés sur un poste ont exprimé le désir d'avoir un congé sans solde pour

TABLEAU 55: Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants

Double choix relatif aux conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé*	Catégorie d'enseignants Réguliers	En disponibilité	Total
Conserver la possibilité d'être rappelé si un poste s'ouvre et:			
. congé sans solde	18	20	38
. services d'une firme de consultants	12	13	25
. retirer mon fonds de pension	7	15	22
. prime de séparation plus élevée	7	20	27
Prime de séparation plus élevée et:			
. congé sans solde	8	12	20
Congé sans solde et:			
. services d'une firme de consultants	6	9	15
Services d'un consultant et:			
. retirer mon fonds de pension	6	5	11

* Employé dans une entreprise déjà existante.

prendre une décision, ce qui constitue en somme des aménagements qui n'entraînent aucun coût. Bénéficier des services d'une firme de consultants est un choix également qui a été sélectionné à plusieurs reprises avec quelques autres alternatives telles le congé sans solde, la prime de séparation plus élevée, retirer le fonds de pension et le rappel sur un poste. Donc, c'est une alternative qui aura peut-être avantage à être jointe à une autre pour être efficace si elle est retenue.

TABLEAU 56: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt de l'allocation de replacement vers le secteur privé * (démarrage de sa propre entreprise) et la catégorie d'enseignants

L'allocation de replacement vers le secteur privé * est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Pas du tout	23	(13,1)	47	(16,4)	70	(15,2)
Peu	13	(7,4)	21	(7,3)	34	(7,4)
Plus ou moins	43	(24,6)	67	(23,3)	110	(23,8)
Assez	61	(34,9)	88	(30,7)	149	(32,2)
Beaucoup	35	(20,0)	64	(22,3)	99	(21,4)
TOTAL	175	(100,0)	287	(100,0)	462	(100,0)

* Démarrage de sa propre entreprise.

La lecture du tableau 56 nous fournit des données pour le moins surprenantes. En effet, 21,4% de l'ensemble des répondants qui connaissent cette mesure déclarent que l'allocation de replacement (100% du traitement d'une année) dans sa propre entreprise est une mesure "beaucoup" intéressante. A cela s'ajoutent 32,2% des répondants qui disent qu'elle est "assez intéressante".

C'est donc 53,6% des répondants qui semblent trouver un intérêt certain pour cette mesure. Cela nous apparaît une indication très forte qu'elle répond beaucoup plus aux aspirations des enseignants du secteur professionnel que toute autre mesure. La validité de ces données nous apparaît confirmée par le fait que les enseignants "réguliers" et en disponibilité ont présenté un degré d'intérêt très similaire.

L'analyse de ces résultats nous amène à croire que les enseignants du secteur professionnel pratiquent un métier parallèle dans une proportion plus forte que leurs réponses à cette question dont le résultat est au tableau 18. Provenant pour la plupart du secteur privé, la perspective de démarrer une petite entreprise ne les effraie pas.

Tel qu'en fait foi le tableau 57, la possibilité d'être rappelé sur un poste vacant est privilégiée à 32,7%, ce qui est dans les mêmes proportions que les autres mesures vues précédemment. Le retrait du fonds de pension pour ceux qui normalement ne le peuvent pas en vertu de leur régime de retraite, récolte 19,1% des choix, ce qui nous apparaît également assez significatif. Seulement 13,7% de l'ensemble des choix l'ont été pour augmenter l'allocation de replacement. Enfin, le taux des inconditionnels, à savoir ceux qui déclarent que cette mesure ne peut devenir intéressante à aucune

condition s'élève à 19,7%, ce qui est légèrement supérieur aux taux calculés pour les autres mesures déjà vues.

TABLEAU 57: Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé * et la catégorie d'enseignants

Conditions où l'allocation de replacement vers le secteur privé * serait intéressante	Catégorie d'enseignants Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Aucune condition	24	(20,3)	45	(19,3)	69	(19,7)
Prime de séparation plus élevée.	11	(9,3)	37	(15,9)	48	(13,7)
Les services d'une firme comptable ou d'un fiscaliste	12	(10,2)	26	(11,2)	38	(10,8)
Conserver la possibilité d'être rappelé si un poste s'ouvre dans l'enseignement	33	(28,0)	82	(35,2)	115	(32,7)
Retirer mon fonds de pension	33	(28,0)	34	(14,6)	67	(19,1)
Autre	5	(4,2)	9	(3,8)	14	(4,0)
TOTAL	118	(100,0)	233	(100,0)	351	(100,0)

* Démarrage de sa propre entreprise.

L'analyse des doubles choix est peu significative comme que nous le démontre le tableau 58. Cependant, on note de nouveau que le droit d'être rappelé sur un poste et le retrait du fonds de pension obtiennent la faveur des répondants. Bénéficier des services d'un fiscaliste est une alternative qui est jointe à plusieurs autres.

TABLEAU 58: Répartition des répondants selon la catégorie de double choix et la catégorie d'enseignants

Double choix relatif aux conditions d'amélioration de l'allocation de replacement vers le secteur privé *	Catégorie d'enseignants: Réguliers	En disponibilité	Total des sujets
Conserver la possibilité d'être rappelé si un poste s'ouvre et:			
. retirer mon fonds de pension	5	15	20
. prime de séparation plus élevée	1	14	15
. services d'un fiscaliste	3	11	14
Prime de séparation plus élevée et:			
. retirer mon fonds de pension	0	9	9
. services d'un fiscaliste	1	6	7
Retirer mon fonds de pension et:			
. services d'un fiscaliste	3	8	11

* Démarrage de sa propre entreprise.

4.2.5 Le recyclage

Six questions ont été élaborées pour l'ensemble des répondants (enseignants réguliers et en disponibilité) afin de déterminer les possibilités de recyclage de ces catégories d'enseignants.

Nous avions d'abord deux premières questions qui avaient pour but de voir leur historique en terme de perfectionnement jusqu'à maintenant. La première question demandait s'ils s'étaient déjà inscrits, depuis leur début dans l'enseignement, à des cours ou programmes de perfectionnement au cegep ou à l'université. Or, à l'analyse des résultats, nous nous sommes aperçus que cette question n'aurait pas dû être posée puisque pratiquement tous les enseignants du secteur professionnel sont obligés de suivre des cours pour obtenir leur qualification légale d'enseigner. En effet, comme ils n'ont pas de formation pédagogique pour la plupart, ils se doivent de prendre un programme à l'université pour obtenir les crédits nécessaires à leur qualification. La même chose se produit pour la question suivante qui demandait le nombre d'années de scolarité ajoutées à leur formation initiale par ces cours de perfectionnement. L'obligation de suivre des cours pour obtenir leur qualification légale d'enseigner biaise les résultats obtenus.

Nous ne retiendrons donc que les deux questions qui suivent, lesquelles veulent déterminer leur intention quant à des cours de recyclage et les raisons qui les pousseraient à en suivre.

Enfin, nous avons posé deux questions additionnelles aux enseignants en disponibilité pour déterminer leur aptitude à réorienter leur carrière.

TABLEAU 59: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon leur désir de se recycler et la catégorie d'enseignants

Prêt à se recycler	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Oui	396	(81,5)	250	(85,0)	646	(82,8)
Non	90	(18,5)	44	(15,0)	134	(17,2)
TOTAL	486	(100,0)	294	(100,0)	780	(100,0)

La très forte majorité (82,8%) des enseignants du secteur professionnel sont prêts à se recycler. Et ce qui est surprenant, on retrouve sensiblement la même proportion d'enseignants prêts à se recycler dans l'une ou l'autre des catégories d'enseignants, soit 81,5% pour les enseignants réguliers et 85,0% pour les enseignants en disponibilité, comme l'indique le tableau 59.

La question cependant indiquait: "Dans des conditions favorables, êtes-vous prêt à vous recycler?". Comment les répondants ont interprété "conditions favorables", on ne peut le dire pour les enseignants réguliers. Cependant, pour les enseignants en disponibilité, une information leur était transmise sur place à l'effet qu'il fallait interpréter cette phrase par le remboursement des frais de scolarité et la conservation de leur salaire. Comme il n'y a pas de distorsion entre les répondants des deux catégories d'enseignants, nous présumons que les enseignants réguliers l'ont interprétée de la même manière.

TABLEAU 60: Répartition de tous les répondants selon le champ d'enseignement et le désir de se recycler

Champ d'enseignement	Prêt à se recycler			
	Oui		Non	
	N	%	N	%
Agrotechnique	6	(75,0)	2	(25,0)
Alimentation	31	(79,5)	8	(20,5)
Commerce et secrétariat	118	(87,4)	17	(12,6)
Couture et habillement	15	(75,0)	5	(25,0)
Dessin technique	46	(88,5)	6	(11,5)
Economie familiale	9	(81,8)	2	(18,2)
Electrotechnique	50	(87,7)	7	(12,3)
Equipement motorisé	107	(82,9)	22	(17,1)
Foresterie	10	(100,0)	0	(0,0)
Hydrothermie	43	(76,8)	13	(23,2)
Mécanique	51	(87,9)	7	(12,1)
Meuble et construction	72	(72,7)	27	(27,3)
Services de la santé	17	(65,4)	9	(34,6)
Soins esthétiques	35	(83,3)	7	(16,7)
TOTAL	610	(100,0)	132	(100,0)

Nous trouvons, au tableau 60, la répartition des répondants selon le champ d'enseignement et le désir de se recycler. On peut affirmer que la très grande majorité des enseignants sont disposés à se recycler, peu importe le champ où ils enseignent, sauf ceux de "Services de la santé", où le taux est légèrement plus faible.

TABLEAU 61: Répartition des répondants selon la raison du recyclage et la catégorie d'enseignants

Raison pour se recycler	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
Pour demeurer dans le domaine de l'enseignement	59	(15,1)	97	(38,3)	156	(24,3)
Pour enseigner au secteur professionnel	223	(57,2)	68	(26,9)	291	(45,3)
Pour enseigner au secteur général	20	(5,1)	9	(3,6)	29	(4,4)
Pour changer de corps d'emploi	88	(22,6)	79	(31,2)	167	(26,0)
TOTAL	390	(100,0)	253	(100,0)	643	(100,0)

Les données du tableau 61 nous permettent de constater que 26,0% des répondants sont prêts à se recycler pour changer de corps d'emploi, ce qui est cohérent avec les données obtenues dans la section sur le changement de catégorie d'emploi alors que 25% se disaient prêts à changer de corps d'emploi.

L'autre fait saillant qui ressort de la lecture de ce tableau est que seulement 4,3% des répondants désirent se recycler pour postuler un poste au secteur général. Cela nous apparaît un peu décevant compte tenu d'un certain potentiel pour des enseignants de certains champs d'enseignement. Nous élaborerons davantage sur le sujet un peu plus loin. On remarque cependant une très grande distinction dans le taux de réponses pour la sélection de la raison "demeurer dans l'enseignement",

entre les enseignants réguliers et ceux en disponibilité. En effet, 15,1% des enseignants réguliers optent pour cette alternative alors que 38,3% des enseignants en disponibilité la privilégient. On peut expliquer cette différence marquée par le fait que les enseignants en disponibilité sont très conscients que les chances d'obtenir un poste dans le secteur professionnel sont minimes actuellement. La clientèle diminue ou stagne, et la nouvelle politique de la formation professionnelle (que nous analyserons dans une prochaine section) pourrait avoir des effets négatifs à court terme sur le nombre d'enseignants requis au secteur professionnel, ce qui a pour effet de sensibiliser les enseignants en disponibilité à regarder vers d'autres voies, croyons-nous.

Enfin, le tableau 62 nous indique que les enseignants des champs "commerce et secrétariat" et "dessin technique" sont les plus intéressés à changer de champ d'enseignement, ce qui correspond en somme à leurs qualifications.

En plus des questions sur le recyclage que nous venons d'analyser, nous avons ajouté deux questions additionnelles pour les enseignants en disponibilité dans le but de voir leur intention vis-à-vis une réorientation de carrière.

Plus de la moitié (61,8%) des enseignants en disponibilité sont disposés à analyser une réorientation de carrière. Cette donnée vient confirmer celles des tableaux précédents.

Il faut également remarquer que les données du tableau 63 nous indiquent que très peu d'enseignants sont négatifs vis-à-vis une telle solution, soit seulement 15,9% qui ont répondu "non certainement pas" ou "non probablement pas".

TABLEAU 62: Répartition de tous les répondants selon le champ d'enseignement et la raison de se recycler

Champ d'enseignement	Raison de se recycler			
	Changer de corps d'emploi	Demeurer dans l'enseignement	Secteur général	Secteur professionnel
Agrotechnique	1	2	0	3
Alimentation	7	12	1	9
Commerce et secrétariat	39	29	7	37
Couture et habillement	5	6	1	3
Dessin technique	13	8	5	17
Economie familiale	3	3	0	2
Electrotechnique	13	10	3	24
Equipement motorisé	30	16	0	66
Foresterie	3	1	0	6
Hydrothermie	8	8	2	24
Mécanique	10	13	1	27
Meuble et construction	18	20	2	33
Services de la santé	4	6	3	4
Soins esthétiques	5	7	1	21

TABLEAU 63: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité selon leur intention vis-à-vis une réorientation de carrière et selon le sexe

Réorientation de carrière plutôt que de demeurer en disponibilité	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Non certainement pas	7	(12,5)	18	(7,9)	25	(8,8)
Non probablement pas	2	(3,6)	18	(7,9)	20	(7,1)
Je ne sais pas	12	(21,4)	51	(22,5)	63	(22,3)
Oui probablement	19	(33,9)	86	(37,9)	105	(37,1)
Oui certainement	16	(28,6)	54	(23,8)	70	(24,7)
TOTAL	56	(100,0)	227	(100,0)	283	(100,0)

TABLEAU 64: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon leur intérêt vis-à-vis les services d'une firme de consultants et le sexe

Bénéficier des services d'une firme de consultants	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Non certainement pas	7	(12,3)	22	(9,7)	29	(10,2)
Non probablement pas	5	(8,8)	20	(8,8)	25	(8,8)
Je ne sais pas	5	(8,8)	44	(19,4)	49	(17,2)
Oui probablement	18	(31,5)	79	(34,8)	97	(34,2)
Oui certainement	22	(38,6)	62	(27,3)	84	(29,6)
TOTAL	57	(100,0)	227	(100,0)	284	(100,0)

Tel qu'indiqué au tableau 64, 63,8% des répondants sont intéressés à bénéficier gratuitement d'une firme de consultants pour les réorienter dans leur carrière, soit un taux sensiblement identique à celui relatif au total des répondants prêts à réorienter leur carrière. Encore ici, ces données sont dans la même veine que toutes celles produites jusqu'à maintenant sur le recyclage et elles sont une indication très nette que les enseignants concernés sont prêts à faire quelque chose pour s'en sortir.

4.2.6 Les cours aux adultes

Compte tenu de l'importance de l'éducation des adultes au Québec, nous avons voulu analyser l'intérêt des enseignants du secteur professionnel pour donner des cours aux adultes, ce qui implique nécessairement un horaire différent de celui qu'ils ont actuellement.

Deux questions seulement ont été introduites à cet effet, dans le but d'abord de savoir s'ils avaient déjà enseigné à l'éducation des adultes et de voir, dans un second temps, leur intérêt pour cette alternative.

Seulement 23,8% des enseignants n'ont jamais donné de cours à l'éducation des adultes. Donc, comme nous l'indique le tableau 65, la très grande majorité des enseignants ont déjà donné des cours aux adultes et près de 35% l'ont fait souvent ou très souvent. Il faut remarquer également que les répondants des deux catégories d'enseignants se distribuent également dans les choix de réponses. Il ne s'agit donc pas d'un secteur inconnu pour eux.

TABLEAU 65: Répartition des répondants selon leur réponse à l'effet qu'ils ont donné des cours aux adultes et la catégorie d'enseignants

Déja donné des cours aux adultes	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
Jamais	97	(19,6)	92	(31,2)	189	(23,9)
Rarement	41	(8,3)	30	(10,2)	71	(9,0)
Occasionnellement	172	(34,7)	88	(29,8)	260	(32,9)
Souvent	95	(19,2)	50	(16,9)	145	(18,4)
Très souvent	90	(18,2)	35	(11,9)	125	(15,8)
TOTAL	495	(100,0)	295	(100,0)	790	(100,0)

TABLEAU 66: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt à donner des cours aux adultes et la catégorie d'enseignants

Intéressé à donner des cours aux adultes	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	Réguliers %	En disponibilité N	En disponibilité %	Total des sujets N	Total des sujets %
Oui	338	(70,0)	224	(78,6)	562	(73,2)
Non	145	(30,0)	61	(21,4)	206	(26,8)
TOTAL	483	(100,0)	285	(100,0)	768	(100,0)

Comme l'indique le tableau 66, près des trois quarts des répondants sont disposés à donner des cours à l'éducation des adultes. Les enseignants réguliers ont répondu "oui" à 70% à cette question et ce résultat n'est pas sans nous surprendre quelque peu.

Il y a donc là incitation à analyser davantage cette perspective en fonction de la problématique actuelle où il y a deux secteurs bien distincts en terme de convention collective. Compte tenu de cette situation, il est pertinent de regarder le champ d'enseignement des enseignants qui disent donner des cours aux adultes.

On remarque, à partir des données du tableau 67, que les enseignants des champs "commerce et secrétariat, équipement motorisé, hydrothermie, mécanique, et meuble et construction", occupent des tâches au secteur des adultes dans une forte proportion. Et ce sont des champs où l'on retrouve plusieurs enseignants en disponibilité.

4.2.7 Les congés de préretraite

Nous traiterons dans cette sous-section des trois congés de préretraite, mesures qui ont fait l'objet de trois questions qui s'adressaient à tous les répondants.

La première question tentait uniquement de vérifier la connaissance ou non des trois congés de préretraite actuellement en vigueur, à savoir, la préretraite d'un an, la préretraite étalée sur une période de deux ans, et la retraite immédiate pour quelqu'un qui a 35 ans de service mais qui n'a pas atteint 65 ans d'âge.

TABLEAU 67: Répartition de tous les répondants selon le champ d'enseignement et leur réponse de donner des cours aux adultes

Champ d'enseignement	Donner des cours aux adultes				
	Jamais	Occasionnellement	Rarement	Souvent	Très souvent
Agrotechnique	3	2	1	1	1
Alimentation	7	13	2	9	8
Commerce et secrétariat	37	47	14	21	30
Couture et habillement	5	6	3	3	2
Dessin technique	14	17	4	9	6
Economie familiale	4	5	1	1	0
Electrotechnique	17	23	7	4	8
Equipement motorisé	21	39	14	28	26
Foresterie	0	7	1	1	1
Hydrothermie	7	13	6	15	16
Médanique	5	19	6	16	14
Meuble et construction	30	30	5	23	10
Services de la santé	10	13	2	3	0
Soins esthétiques	9	13	1	6	5

Les deux questions suivantes avaient pour but de connaître l'intérêt pour une retraite anticipée et de cerner des conditions d'amélioration, s'il y a lieu.

Naturellement, ces questions s'adressaient à une catégorie de répondants particuliers, et c'est pourquoi il était indiqué sur chacun des formulaires que ces questions étaient réservées à ceux de 50 ans et plus ou ayant 30 ans d'ancienneté et plus.

TABLEAU 68: Répartition des répondants selon la connaissance ou non des mesures de préretraite et la catégorie d'enseignants

Connaissance des mesures de préretraite	Catégorie d'enseignants				Total des sujets	
	Réguliers		En disponibilité			
	N	%	N	%	N	%
La préretraite d'un an						
. oui	144	(77,4)	58	(68,2)	202	(74,5)
. non	42	(22,6)	27	(31,8)	69	(25,5)
La préretraite sur deux ans						
. oui	99	(55,0)	49	(62,0)	148	(57,1)
. non	81	(45,0)	30	(38,0)	111	(42,9)
La retraite immédiate avec un minimum de 35 ans de service mais sans l'âge de 65 ans						
. oui	86	(56,6)	43	(62,3)	129	(58,4)
. non	66	(43,4)	26	(37,7)	92	(41,6)

Les données du tableau 68 nous indiquent que le congé de préretraite d'un an est particulièrement bien connu avec un taux combiné de 74,5%.

Quant à la connaissance du congé de préretraite étalé sur deux ans et la préretraite immédiate avec un minimum de 35 ans de service mais sans avoir atteint l'âge de 65 ans, elle atteint 58%, ce qui nous surprend puisque ce sont deux mesures relativement nouvelles.

TABLEAU 69: Répartition des répondants selon le degré d'intérêt pour la retraite anticipée et la catégorie d'enseignants

La retraite anticipée est une mesure intéressante	Catégorie d'enseignants: Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Non certainement pas	42	(22,0)	11	(13,6)	53	(19,5)
Non probablement pas	21	(11,0)	5	(6,2)	26	(9,5)
Je ne sais pas	24	(12,6)	23	(28,4)	47	(17,3)
Oui probablement	59	(30,8)	22	(27,1)	81	(29,8)
Oui certainement	45	(23,6)	20	(24,7)	65	(23,9)
TOTAL	191	(100,0)	81	(100,0)	272	(100,0)

Une proposition de retraite anticipée intéresse plusieurs répondants comme nous l'indique le tableau 69, avec 53,7% d'entre eux qui ont répondu oui. Et ce résultat est d'autant plus exceptionnel que la question n'élaborait aucunement sur les avantages ou les inconvénients de cette mesure proposée. Nous pouvons émettre

l'hypothèse que les répondants se sont peut-être référés à la retraite anticipée qui était en vigueur en 1983-1984 et qui a été abolie depuis.

TABLEAU 70: Répartition des répondants selon le choix des conditions d'amélioration de la retraite anticipée et la catégorie d'enseignants

Condition où la la retraite anticipée serait intéressante	Catégorie d'enseignants Réguliers N	%	En disponibilité N	%	Total des sujets N	%
Aucune condition	10	(13,3)	9	(14,7)	19	(14,0)
Paiement d'un forfaitaire en regard des années de service	5	(6,7)	5	(8,2)	10	(7,4)
Compensation monétaire pour R.R.Q. et pension de sécurité de vieillesse	30	(40,0)	15	(24,6)	45	(33,1)
Maintien des couvertures d'assurance-vie et de santé	16	(21,3)	19	(31,2)	35	(25,7)
Services de conseillers en finance et fiscalité	8	(10,7)	10	(16,4)	18	(13,2)
Autre	6	(8,0)	3	(4,9)	9	(6,6)
TOTAL	75	(100,0)	61	(100,0)	136	(100,0)

Pour ceux qui ne se disaient pas intéressés par la mesure de retraite anticipée, ils avaient l'occasion, à la question suivante, d'indiquer les alternatives qui leur convenaient pour rendre cette mesure intéressante. Tel qu'indiqué au tableau 70, on privilégie de beaucoup

la compensation monétaire pour le manque à gagner du régime de rentes du Québec et de la pension de la sécurité de vieillesse, de même que le maintien des couvertures d'assurances, et ce avec des taux respectivement de 33,1% et 25,7%. Il est surprenant que le paiement d'un forfaitaire en regard des années de service n'a rejoint que 7,4% des choix.

Comme cette question pouvait faire en sorte qu'un répondant avait l'opportunité de choisir plus d'une alternative, nous avons analysé les doubles choix. Il en ressort peu de choses significatives ci ce n'est que la compensation monétaire et le maintien des couvertures d'assurances ont été choisis douze fois ensemble. Les autres possibilités de double choix l'ont été moins de trois fois, donc pas significatifs, à notre avis.

4.2.8 Le prêt de service

Comme il s'agit d'une mesure d'utilisation du personnel en disponibilité, les quatre questions qui portaient sur cette dernière n'étaient adressées qu'aux enseignants en disponibilité.

Les deux premières portaient d'une part sur la connaissance de cette mesure, et d'autre part, sur le degré d'intérêt de ceux qui la connaissaient.

Les deux questions suivantes ont été élaborées pour déterminer l'intérêt des répondants à un poste en prêt de service au-delà du 50 kilomètres et les conditions qui feraient en sorte que ceux qui ne sont pas intéressés selon les modalités de la mesure actuelle pourraient le devenir.

TABLEAU 71: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon la connaissance du prêt de service et le sexe

Connaissance du prêt de service	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Oui	49	(83,1)	138	(61,3)	187	(65,8)
Non	10	(16,9)	87	(38,7)	97	(34,2)
TOTAL	59	(100,0)	225	(100,0)	284	(100,0)

Cette mesure d'utilisation est relativement bien connue avec un taux de 65,8% comme nous le démontre le tableau 71. On remarque que les femmes semblent la connaître davantage, mais compte tenu du nombre peu élevé de répondants de sexe féminin, ces chiffres sont moins significatifs, à notre avis.

TABLEAU 72: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon l'intérêt pour le prêt de service et le sexe

Le prêt de service est une mesure intéressante	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Non certainement pas	4	(7,0)	15	(6,8)	19	(6,9)
Non probablement pas	3	(5,3)	16	(7,3)	19	(6,9)
Je ne sais pas	9	(15,8)	74	(33,8)	83	(30,1)
Oui probablement	27	(47,4)	75	(34,3)	102	(36,9)
Oui certainement	14	(24,5)	39	(17,8)	53	(19,2)
TOTAL	57	(100,0)	219	(100,0)	276	(100,0)

Plus de 56% des répondants indiquent que le prêt de service est une mesure intéressante. C'est une indication très forte que ces enseignants sont disposés à regarder des alternatives à leur situation actuelle. Le prêt de service est assurément une mesure intéressante pour eux puisqu'elle leur permet de conserver le lien d'emploi avec leur commission scolaire tout en occupant un poste qui leur permet de se valoriser.

TABLEAU 73: Répartition des répondants selon l'intérêt à postuler un emploi au-delà de 50 kilomètres et selon le sexe

Poste au-delà de 50 kilomètres	Sexe		Total des sujets
	Féminin N %	Masculin N %	N %
Oui	7 (13,7)	77 (41,6)	84 (35,6)
Non	44 (86,3)	108 (58,4)	152 (64,4)
TOTAL	51(100,0)	185(100,0)	236(100,0)

35,6% des répondants sont disposés à postuler un poste au-delà de 50 kilomètres, comme en fait foi le tableau 73. Même si ce résultat est donné dans le contexte d'une question sur le prêt de service, il démontre quand même une certaine mobilité de ces enseignants.

Comme l'illustre le tableau 74, 56,4% signalent qu'ils ne sont pas intéressés sous aucune condition à un poste au-delà du 50 kilomètres. Comme il fallait s'y attendre, la prime de déménagement est le choix le plus populaire avec 23,1% du total.

TABLEAU 74: Répartition des répondants selon le choix des conditions pour postuler un emploi au-delà de 50 kilomètres et le sexe

Condition pour un poste au-delà de 50 kilomètres	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Aucune condition	30	(60,0)	80	(55,2)	110	(56,4)
Prime d'assignation	5	(10,0)	22	(15,2)	27	(13,8)
Prime de déménagement	10	(20,0)	35	(24,1)	45	(23,1)
Autre	5	(10,0)	8	(5,5)	13	(6,7)
TOTAL	50	(100,0)	145	(100,0)	195	(100,0)

4.2.9 La réorientation et les suggestions

Deux questions ont été conçues, d'une part pour déterminer le degré d'intérêt des enseignants en disponibilité à analyser leur situation avec une personne-ressource du bureau régional de placement, d'autre part, la deuxième question s'adressait à tous les enseignants et voulait connaître toutes les suggestions qu'ils pouvaient soumettre en regard de cette problématique des enseignants en disponibilité du secteur professionnel.

La grande majorité des répondants (73,9%), tel qu'indiqué au tableau 75, sont disposés à consulter une personne-ressource pour analyser leur situation et développer des solutions qui leur seraient adaptées. C'est donc un signe très net que l'enseignant en disponibilité est prêt à analyser des solutions pour s'en sortir.

TABLEAU 75: Répartition des répondants selon leur intérêt à faire appel aux services d'une personne-ressource du bureau régional de placement et selon le sexe

Faire appel aux services d'une personne-ressource du bureau régional de placement	Sexe				Total des sujets	
	Féminin		Masculin			
	N	%	N	%	N	%
Non certainement pas	1	(1,8)	8	(3,6)	9	(3,3)
Non probablement pas	3	(5,6)	7	(3,2)	10	(3,6)
Je ne sais pas	6	(11,1)	47	(21,2)	53	(19,2)
Oui probablement	17	(31,5)	101	(45,4)	118	(42,7)
Oui certainement	27	(50,0)	59	(26,6)	86	(31,2)
TOTAL	54	(100,0)	222	(100,0)	276	(100,0)

Nous terminerons cette section en commentant les suggestions émises par les répondants à la question dont le libellé se lisait ainsi: "Si vous avez des suggestions à nous faire part, n'hésitez pas." Au total, il y en a eu 129 de faites par les enseignants réguliers et 109 par ceux en disponibilité. Nous retrouvons, à l'appendice L, le résumé des principales suggestions faites et le nombre de fois qu'elles ont été émises.

A leur lecture, nous n'avons pas découvert d'éléments nouveaux qui nous auraient permis d'élaborer de nouvelles mesures autres que celles que nous avons déjà mentionnées dans les questionnaires.

Les principaux commentaires qui ressortent le plus souvent sont que les enseignants se disent mal informés sur les postes disponibles, qu'ils sont prêts à faire du

recyclage pour faire un peu n'importe quoi, qu'ils sont disposés à travailler dans la fonction publique, qu'ils sont prêts à prendre leur retraite sans pénalité, qu'ils désirent des primes de séparation plus élevées et qu'ils sont disponibles pour travailler dans le secteur des adultes.

Nous notons que plusieurs commentaires renferment un grand désir de donner une prestation normale de travail et ainsi justifier le salaire qui leur est octroyé.

4.3 L'analyse des politiques gouvernementales pouvant influencer le secteur professionnel

Dans cette section, nous analyserons brièvement certaines politiques gouvernementales actuellement en place ou sur le point de l'être et qui risquent d'avoir une quelconque influence sur l'enseignement professionnel au secondaire, et de ce fait, sur le personnel enseignant de ce secteur. A cet effet, nous verrons successivement la politique sur l'éducation des adultes, la politique relative à l'insertion sociale et professionnelle.

4.3.1 L'éducation des adultes

En février 1984, le gouvernement du Québec lançait sa nouvelle politique de l'éducation des adultes dont le but est de viser le plein développement du potentiel humain des personnes en donnant une plus grande accessibilité des ressources éducatives à toute la société. Et c'est d'abord le système public d'éducation qui doit devenir plus accessible à l'ensemble des citoyens.

Une orientation majeure de cette politique est de soutenir l'éducation populaire et d'offrir des programmes de formation de base ou de formation professionnelle adaptés et diversifiés, qui puissent conduire le plus grand nombre aux formations qualifiantes reconnues.

Aussi, pour ce qui concerne particulièrement le domaine de la formation professionnelle, cette politique prône l'accessibilité accrue des adultes (à plein temps et à temps partiel) aux programmes offerts par les collèges, les commissions scolaires et les écoles spécialisées des autres ministères. A cet effet, des mesures seront prises pour augmenter les places disponibles dans des programmes déterminés par le Québec, pour augmenter l'accès à des programmes de transition-travail, à des programmes de recyclage des personnes qui travaillent dans des secteurs en perte de vitesse et marqués par des changements technologiques. Ce n'est là que quelques mesures préconisées pour améliorer l'accès à l'école publique en plus de l'aide financière fournie à certaines clientèles cibles comme aux bénéficiaires de la sécurité du revenu.

Aussi, le but avoué du Gouvernement consiste à ce que les jeunes comme les adultes puissent trouver réponse à leurs besoins dans le réseau scolaire.

Dans cette même veine, le ministère de l'Education a changé sa notion de clientèle scolaire pour permettre une plus grande accessibilité en financement de base pour les commissions scolaires. Ce phénomène entraînera certainement des répercussions en terme de clientèle additionnelle et possiblement une certaine partie d'entre elle se retrouvera en enseignement professionnel.

Cependant, il faut convenir que très souvent cette catégorie de clientèle est scolarisée en soirée même si, de plus en plus, des cours en journée commencent à poindre. Cette situation n'est pas sans causer une certaine difficulté dans l'utilisation des enseignants en disponibilité. De même qu'actuellement les règles de financement ne forcent pas à utiliser ce personnel, compte tenu de deux structures administratives indépendantes (le secteur secondaire et le secteur des adultes).

Par contre, suite à l'implantation de cette politique et à son impact sur la structure administrative du Ministère, nous voyons poindre à l'horizon une certaine intégration des budgets concernant chacun de ces secteurs, ce qui pourrait éventuellement conduire à un éclatement de cette double structure.

Compte tenu de ce qui précède, il faudra, à notre avis, prendre fortement en considération cette politique puisqu'elle pourrait avoir certainement une incidence sur un besoin d'enseignants additionnels, ce qui pourrait constituer une certaine alternative à nos enseignants en disponibilité du secteur professionnel.

4.3.2 L'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Le volet "Education", dans le plan d'action gouvernemental, accorde une place importante à la poursuite des études, au retour à l'école de ceux qui l'ont quittée prématurément, au développement professionnel et au perfectionnement des intervenants.

Les deux mesures qui risquent d'avoir une influence sur les objectifs de cette étude sont le rattachement à

cette mesure s'ajoutent, en 1984-1985, 9 000 bénéficiaires de l'aide sociale couverts par le programme "Rattrapage scolaire".

Pour ce qui concerne la mesure relative au développement de l'enseignement professionnel, il s'agit de budgets additionnels pour la modernisation de certains équipements devant la rapidité de l'évolution technologique.

Naturellement, la première mesure a un impact sur la clientèle des commissions scolaires régionales. Selon un sondage rapide effectué auprès des commissions scolaires de la région 03 (Québec), cette augmentation de la clientèle a très peu d'influence sur celle en enseignement professionnel, mais plutôt sur celle du secteur général. Or, il semble qu'une partie de cette clientèle est scolarisée au secteur des adultes par des enseignants à temps partiel ou à la leçon.

Quant à la deuxième mesure, elle n'a pas d'influence pour le moment sur la clientèle du secteur professionnel, du moins selon les informations fragmentaires dont nous disposons. Il demeure toutefois que cette nouvelle technologie va requérir certainement du perfectionnement pour plusieurs enseignants.

4.3.3 Politique de formation professionnelle

Comme le ministère de l'Education s'apprêterait à retarder de nouveau l'application de cette nouvelle politique, il nous sera difficile de la prendre totalement en considération.

Cependant, comme elle pourrait avoir un impact considérable sur les enseignants du secteur professionnel, il convient de s'y attarder quelque peu.

En effet, si cette politique était appliquée, on verrait la disparition du professionnel court ainsi que l'augmentation sensible de la formation de base des clientèles avant de prendre un cheminement de formation professionnelle. Il demeure toujours la perspective de mise en place de chaminements particuliers de formation de base dans la perspective du réaménagement de la formation professionnelle courte.

Lors de son application, cette politique affectera, pour une période limitée, un nombre considérable de postes, d'où une augmentation sensible des enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Dépendamment du scénario retenu, c'est de 1 500 à 2 000 postes qui pourraient être touchés.

Cette nouvelle politique pourrait également avoir un impact sur la clientèle totale en enseignement professionnel, de sorte qu'elle pourrait peut-être diminuer sensiblement. Cependant, cette assertion est sous toutes réserves, compte tenu que nous n'avons pu la valider. Par contre, on note déjà une diminution de près de 18% de la clientèle en professionnel court pour 1984--1985.

De plus, cette nouvelle politique implique nécessairement la révision de tous les programmes en formation professionnelle laquelle devra, en grande partie, être effectuée par les enseignants eux-mêmes.

Ces derniers commentaires terminent la partie relative à l'analyse des données. Nous sommes donc prêts, à partir de celle-ci, à inventorier un ensemble d'alternatives qui pourraient nous permettre d'atteindre les objectifs de notre étude. C'est ce que nous verrons dans le prochain chapitre.

Chapitre 5

CONCEPTION DE LA SOLUTION

5. CONCEPTION DE LA SOLUTION

A partir de l'ensemble des données dont nous disposons et que nous avons présentées au chapitre précédent, nous sommes en mesure d'analyser un ensemble d'alternatives qui devraient nous permettre de faire les recommandations appropriées en vue d'atteindre les objectifs de la présente étude.

Il est bon de signifier qu'à ce stade de l'étude, nous constatons que l'ensemble des mesures mises de l'avant par les organisations en vue de réduire des effectifs, se résument en trois catégories, à savoir les indemnités de départ, les retraites anticipées et le recyclage. Toutes les autres mesures élaborées ne sont que des variantes de ces trois catégories, dans le but d'une adaptation aux catégories de personnel concernées, aux conventions collectives existantes ou à des règles de sécurité d'emploi.

Pour chacune des mesures proposées dans ce chapitre, nous présenterons préliminairement les principales données sur lesquelles s'appuieront les alternatives élaborées. Par la suite, dans la mesure du possible, nous présenterons des éléments de solution avec une certaine évaluation des coûts.

5.1 Le plan d'action spécifique

Comme nous l'avons démontré au chapitre 2 sur la problématique, le taux de résorption des enseignants du secteur professionnel est relativement moindre que celui des secteurs primaire et général. Nous avons tenté, d'ailleurs, d'identifier les mesures les moins efficaces pour cette catégorie de personnel.

Les coûts engendrés par cette situation problématique sont importants. En prenant en considération les 625 enseignants encore en disponibilité au secteur professionnel au 15 octobre, et en tenant compte d'un salaire moyen de 30 527 $ (salaire moyen selon PERCOS - appendice J), c'est 19 millions de dollars qui sont encourus actuellement par le système scolaire. Ces coûts deviennent récurrents puisque les perspectives à court terme de résorption sont pessimistes avec les mesures actuelles.

C'est pourquoi, devant une telle situation, nous croyons qu'il est opportun de mettre en place un plan d'action spécifique aux enseignants du secteur professionnel. Cette alternative fait d'ailleurs l'unanimité chez les directeurs du personnel consultés.

Un tel plan permettra de mettre de l'avant des mesures peut-être plus avantageuses pour cette catégorie d'enseignants, mais plus adaptées à leur situation. Il est certain que cette proposition risque de créer de l'iniquité entre les enseignants, sauf qu'actuellement, il en existe une déjà de par l'utilisation des enseignants en disponibilité du secteur professionnel, et de par leur faible possibilité d'être réaffectés dans des postes réguliers. Il est certain que si les mesures proposées plus

loin s'appliquent à l'ensemble des enseignants, l'effet psychologique d'un plan spécifique à une catégorie d'enseignants va en être diminué.

De plus, il est important que les mesures dites "exceptionnelles" qui seront proposées, soient offertes pour une durée très limitée. C'est une recommandation extrêmement importante pour que le plan d'action soit efficace. Toutes les personnes consultées, responsables de la mise en place de mesures spéciales pour diminuer le nombre de leurs effectifs, sont unanimes à dire qu'il faut laisser une période courte aux intéressés à de telles mesures. Entre autres, les entreprises Bell Canada, Hydro-Québec et Donohue, ont laissé seulement quelques mois (2 à 3) à leurs employés pour bénéficier des mesures proposées. La Direction du personnel du ministère de l'Education emploie la même tactique actuellement.

Cette stratégie n'a pas pour but de vouloir "en passer une vite" au personnel concerné, mais plutôt de rendre efficace des mesures en ne laissant pas supposer aux utilisateurs potentiels qu'ils ont toute l'année ou plusieurs années pour y réfléchir. Car, tout délai additionnel à une période de temps déterminé occasionne des coûts additionnels pour le système et empêche, théoriquement, de bonifier de façon substantielle les mesures. Il faut que l'ensemble du plan soit perçu comme une offre exceptionnelle qu'on ne retrouvera plus à brève échéance.

C'est pourquoi nous proposons que le plan d'action particulier aux enseignants du secteur professionnel ne s'applique que pour une courte période, c'est-à-dire du 1er juillet au 15 octobre 1984. Après cette date, le plan d'action pour l'ensemble des enseignants, moins généreux s'appliquerait. Nous privilégions la date du 15 octobre

parce que, d'une part, elle permet un délai d'application de trois mois et demi, et d'autre part, elle coïncide avec la date limite de répartition des tâches dans les écoles, selon l'article 5-3.27 des dispositions constituant des conventions collectives des enseignants.

Cependant, une telle échéance implique une stratégie d'information adéquate pour rejoindre tous les utilisateurs potentiels des mesures proposées et pour que l'information diffusée soit la plus exacte et la plus complète possible.

5.2 La stratégie d'information

Malgré les efforts investis par les directions régionales du ministère de l'Education, les bureaux régionaux de placement et les syndicats, il apparaît très clairement que la stratégie d'information relative aux mesures valorisées n'atteint pas parfaitement les objectifs visés.

Les informations recueillies auprès des enseignants confirment d'ailleurs cette affirmation. En effet, ceux du régulier disent connaître certaines mesures dans les proportions suivantes:

. allocation de replacement vers le secteur privé	16,6%
. changement de catégorie d'emploi	22,9%
. prime de relocalisation	30,7%
. préretraite étalée sur deux ans	50,4%
. retraite avec un minimum de 35 ans d'ancienneté mais sans avoir l'âge de 65 ans	50,9%
. préretraite d'un an	66,5%
. prêt de service	65,0%

De plus, les enseignants en disponibilité nous ont signalé régulièrement, lors des rencontres pour faire compléter le questionnaire, qu'ils étaient mal informés sur les mesures elles-mêmes et sur leurs incidences, en termes par exemple de fiscalité ou de régime de retraite. Naturellement, cette situation se rencontrait à des degrés d'importance d'une commission scolaire à une autre, mais de façon générale, et on peut avancer qu'un manque d'information important prévalait pour cette catégorie d'enseignants.

Jusqu'à maintenant, l'information a été faite par le biais de rencontres avec les directeurs du personnel, de diffusion de documents de gestion, de documents publicitaires pour les enseignants en disponibilité, de rencontres d'information auprès de l'ensemble des enseignants d'une commission scolaire. Il faut remarquer cependant que les rencontres avec les enseignants d'une commission scolaire n'ont pas été faites dans toutes les régions administratives et que dans plusieurs commissions scolaires, ces dernières insistaient pour faire elles-mêmes cette réunion d'information avec, dans plusieurs cas, des représentants syndicaux.

Malgré ces efforts, nous avons tenté de trouver la cause du manque d'information des enseignants du secteur professionnel. Or, selon plusieurs directeurs du personnel ainsi que d'enseignants eux-mêmes, il s'avère que cette catégorie d'enseignants est peu encline à se rendre à des rencontres d'information de masse. Ils se considèrent différents de leurs collègues du secteur général et préfèrent discuter de leur situation en particulier. D'ailleurs, au cours des rencontres que nous avons eues avec ces derniers dans le but de leur faire compléter notre questionnaire, nous avons expérimenté une approche spéciale. En effet, nous avions des rencontres qui

regroupaient au maximum vingt enseignants et à qui nous donnions une information détaillée sur les mesures existantes. Les questions sur ces dernières étaient abondantes et excédaient largement celles provenant de rencontres qui rassemblaient beaucoup plus d'enseignants. De plus, des entrevues personnalisées étaient offertes après ces rencontres et la demande était importante, car souvent, on n'aime pas discuter de sa situation particulière devant un groupe. Cette expérience nous a permis de constater qu'il fallait adopter une telle stratégie pour rejoindre cette clientèle.

Compte tenu de ce qui précède, ainsi que de la perspective d'un plan d'action particulier pour les enseignants du secteur professionnel, nous croyons qu'une stratégie d'information mieux structurée, plus complète et plus personnalisée, devrait être adoptée. Celle-ci pourrait comprendre les éléments suivants:

1. Concept d'une documentation claire avec une information vulgarisée, et ce, pour chaque mesure mise de l'avant.

La documentation élaborée devra comprendre une présentation de la mesure concernée avec son incidence sur le lien d'emploi avec la commission scolaire et les conditions d'admissibilité, de même que l'incidence fiscale devrait être clairement démontrée et, s'il y a lieu, celle concernant le régime de retraite. C'est pourquoi une annexe conçue par un fiscaliste devrait être jointe pour enlever toute ambiguïté quant à l'application de la mesure. La même chose devrait être faite pour les mesures à incidence sur les régimes de retraite. A cet effet, on peut consulter l'appendice M qui contient ce que l'Hydro-Québec a présenté à ses employés en termes de documentation sur les incidences fiscales.

Le coût de l'élaboration de cette documentation serait minime à notre avis. En effet, les prospectus sur les mesures elles-mêmes pourraient être élaborés par un groupe de travail formé de professionnels des directions régionales auxquels pourrait se joindre un spécialiste en communication provenant de la Direction des communications du ministère de l'Education. La documentation sur les aspects fiscaux pourrait être faite via une firme spécialisée dont le taux horaire est estimé à 60 $, suite à une consultation menée auprès de certaines firmes. Les documents relatifs au régime de retraite pourraient être conçus par des responsables à la C.A.R.R.A.

2. Rencontres de tous les enseignants du secteur professionnel dans toutes les commissions scolaires, en journée, en groupe restreint.

Premièrement, toutes les commissions scolaires devraient être obligées d'organiser des rencontres avec leurs enseignants du secteur professionnel, dont les exposés seraient faits par les personnes-ressources régionales. Des pénalités devront être données aux commissions scolaires qui refuseraient de collaborer, et ce en vertu de l'article 2.9.3.1 des règles budgétaires, qui se lit ainsi: "Une réduction du niveau des ressources pourra s'appliquer si une commission scolaire, par quelque procédé que ce soit, fait en sorte que des employés obtiennent indûment la sécurité d'emploi ou que des employés permanents soient empêchés d'être réaffectés ou relocalisés". Ainsi, les organismes récalcitrants pourraient se voir réduire l'allocation spécifique à la sécurité d'emploi pour ses enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Il y aurait peut-être lieu que le texte des règles budgétaires 1985-1986 soit plus explicite à cet effet.

Deuxièmement, ces rencontres devront obligatoirement se tenir en journée, et l'on pourrait, à cet effet, profiter des journées pédagogiques, comme l'ont fait déjà certaines commissions scolaires de la région de Québec.

L'expérience nous porte à croire que la tenue de telles rencontres en soirée élimine plusieurs enseignants qui ont d'autres activités. Aussi, durant les journées pédagogiques, nous serons assurés de la présence de la très grande majorité des enseignants. La durée de ces rencontres pourrait être limitée à une demi-journée, et une offre de rencontres individuelles, personnalisées, pourrait être faite par la suite.

Troisièmement, les rencontres devront se tenir en petits groupes, et de préférence par école. Encore ici, l'expérience nous démontre que cette catégorie d'enseignants est plus à l'aise pour des discussions et des échanges lorsqu'ils sont peu nombreux.

Quatrièmement, il faudra prévoir des rencontres individuelles pour discuter de la situation de chaque individu concerné avec, s'il y a lieu, la présence du conjoint. D'après l'expérience de compagnies privées et de certains directeurs du personnel consultés, la présence du conjoint est extrêmement importante, dans plusieurs cas, pour la prise de décision finale. Une information univoque s'avère donc essentielle.

3. Formation d'un "task force" régional.

Il s'agit de la constitution d'un groupe de personnes-ressources dans chaque région administrative formé du représentant des ressources humaines responsable des mesures de résorption, d'un expert en fiscalité et d'un expert sur les régimes de retraite. La responsabilité du groupe incomberait au responsable de la Direction régionale. Les services d'un fiscaliste pourraient faire l'objet d'un contrat de service dont le coût est estimé à 350 $ par

jour. Par exemple, pour la région de Québec, le coût total pourrait atteindre 15 750 $. Les enveloppes régionales pourraient être identifiées à cette fin et un budget régional pourrait être octroyé par exemple à la commission scolaire du président du bureau régional de placement ou à une commission scolaire responsable pour l'ensemble de la province. Quant à l'expert en régime de retraite, il pourrait provenir de la C.A.R.R.A., après entente avec cet organisme.

Nous croyons que la mise en place d'une telle stratégie d'information aura pour effet de donner de la crédibilité au plan d'action lancé, particulièrement pour cette catégorie d'enseignants, et démontrera que tout a été mis en oeuvre pour que l'information soit diffusée et que la durée limitée de son application est sérieuse. Le coût total de l'opération est minime comparativement au rendement qui sera obtenu.

5.3 L'indemnité de départ (prime de séparation)

Avec une prime équivalente à 50% du traitement annuel, c'est une mesure relativement populaire, même chez les enseignants du secteur professionnel. Il demeure toutefois, comme nous l'avons déjà dit précédemment, qu'elle est moins efficace chez cette catégorie d'enseignants puisque 16% des primes leur ont été octroyées alors qu'ils représentent 22,2% de tous les enseignants en disponibilité.

Si nous faisons la synthèse de toutes les données entourant cette mesure en vue de lui apporter des modifications pour la rendre plus efficace, nous avons les éléments suivants:

. c'est une mesure qui semble intéresser près de 30% des répondants (tableau 42, page 89);

. les conditions d'amélioration privilégiées par les enseignants sont principalement d'augmenter la prime, de conserver un droit de rappel sur un poste qui pourrait s'ouvrir dans leur commission scolaire et de retirer leur fonds de pension. Par contre, plusieurs enseignants privilégient plus d'une alternative;

. sur les 162 enseignants qui ont répondu que la prime devait être augmentée pour qu'ils deviennent intéressés à cette mesure, 155 indiquent des taux de 75% à 100% du traitement comme prime de séparation, et 98 indiquent 100%. Il faut mentionner qu'aucun chiffre n'était mentionné dans le questionnaire et que le répondant était libre de mettre le taux qu'il voulait sans aucune contrainte;

. les entreprises qui ont mis de l'avant des mesures pour réduire leur personnel en ont privilégié deux types, soit l'indemnité de départ et la retraite anticipée. Les primes de départ variaient, par exemple, pour l'Hydro-Québec de 8 à 52 semaines de traitement, et pour Bell Canada, de 75% à 150% du traitement. Ces mesures ont produit d'excellents résultats. Cependant, il convient de souligner que les indemnités étaient calculées à partir de l'âge et de l'ancienneté des employés concernés.

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons que la prime de séparation aurait tout avantage à être améliorée pour augmenter son rendement. Naturellement, le premier élément de bonification doit être la prime elle-même. Son augmentation devrait tenir compte des éléments suivants:

. Le calcul devrait tenir compte du nombre d'années de service.

Il serait tout à fait normal de compenser davantage les enseignants qui ont rendu plus de services à l'organisation.

. Le calcul devrait tenir compte de l'âge des employés.

Les employés plus jeunes ont beaucoup plus de chances de dénicher un emploi que les plus âgés. C'est pourquoi, nous croyons qu'une gratification supplémentaire devrait octroyée aux enseignants âgés de 40 ans et plus.

. Le minimum de la prime devrait être de 50% du traitement.

On peut difficilement donner une prime en deça de ce qui se donne déjà, compte tenu qu'il s'agit d'un plan spécial pour les enseignants du secteur professionnel.

. Le maximum de la prime devrait être de 100% du traitement.

Très peu d'enseignants ont demandé une prime excédant ce taux, et d'ailleurs, nous croyons qu'atteignant un certain taux, il est très difficile de récupérer des utilisateurs potentiels additionnels, et les coûts supplémentaires ne le justifient plus.

A partir de ce cadre de référence, plusieurs hypothèses peuvent être avancées.

Une première hypothèse serait d'octroyer uniformément une prime de 100% de traitement à qui en fait la

demande et dont l'application a pour effet de réduire un enseignant en disponibilité. Cependant, cette alternative ne répond pas aux critères d'âge et d'ancienneté tels que décrits ci-haut. Nous croyons que ce sont des éléments importants qui permettent de valoriser les enseignants et d'offrir une certaine compétition. Cela permet également une certaine équité envers ceux qui ont consacré davantage pour l'enseignement. (Pourquoi celui qui a consacré 30 ans de sa vie à l'enseignement n'aurait pas plus que celui qui n'a fourni que 3 ans?)

Une deuxième hypothèse pourrait être élaborée à partir du tableau 76 qui montre l'alternative retenue par l'Hydro-Québec pour calculer sa prime de départ.

TABLEAU 76: Nombre de semaines de traitement compensées par année de service

Nombre d'années de service	Age de l'employé		
	Moins de 45 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus
Moins de 10 ans	1.0	1.5	2.5
10 ans et plus	1.5	2.0	3.0

Minimum de l'indemnité: 26 semaines de traitement
Maximum de l'indemnité: 52 semaines de traitement.

Ce tableau contient les mêmes éléments que ceux de l'Hydro-Québec, sauf que leur minimum d'indemnité était de huit semaines. La lecture de ce tableau indique que pour chaque année d'ancienneté, nous calculons une semaine de traitement en prime de séparation. Cependant, une pondération additionnelle est octroyée pour ceux de 45 ans et plus et ayant 10 ans d'ancienneté et plus. Aussi, pour un

employé âgé entre 45 et 54 ans, chaque année d'ancienneté lui donne 1,5 semaine de traitement s'il a moins de 10 ans d'ancienneté, et 2,0 semaines de traitement s'il a plus de 10 ans d'ancienneté. Voyons l'exemple suivant:

. Individu âgé de 50 ans et ayant 20 ans d'ancienneté:

.. calcul de l'indemnité: 20 X 2,0 = 40
.. donc, l'indemnité est égale à 40 semaines de traitement.

Comme la prime de séparation actuellement en vigueur octroie 50% du traitement annuel (26 semaines), pour que l'hypothèse découlant du tableau 76 comporte une augmentation de la prime, il faut que les enseignants qui s'en prévalent aient plus de 13 ans d'ancienneté et soient âgés entre 45 et 54 ans. Or, à partir des tableaux 6 et 15, aux pages 47 et 56, nous constatons que:

. 60,3% des enseignants en disponibilité ont moins de 45 ans;

. 46,8% des enseignants réguliers ont moins de 45 ans;

. 49,5% des enseignants réguliers ont moins de 15 ans d'ancienneté;

. 75,5% des enseignants en disponibilité ont moins de 15 ans d'ancienneté.

Donc, l'application de cette hypothèse n'atteindrait certainement pas les résultats escomptés. C'est pourquoi, à partir d'une même approche, nous proposons l'alternative suivante, réflétée au tableau 77.

TABLEAU 77: Nombre de semaines de traitement compensées par année de service

Nombre d'années de service	Age de l'employé		
	Moins de 45 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus
Moins de 5 ans	Minimum de 26 semaines		
5 ans et plus	2,0	3,0	3,5

Minimum de l'indemnité: 26 semaines de traitement.
Maximum de l'indemnité: 52 semaines de traitement.

A partir de ce tableau, tout enseignant de neuf ans d'ancienneté et plus serait assuré d'avoir plus de 50% de son traitement comme prime de séparation.

A partir des tableaux 78 et 79, où l'âge des répondants est croisé avec leurs années d'ancienneté dans l'enseignement, nous pouvons tirer les conclusions suivantes:

. pour les enseignants en disponibilité:

.. 91,5% auraient une prime supérieure à 50%;
.. 57,2% auraient une prime entre 50% et 100%;
.. 34,3% auraient une prime de 100%.

. pour les enseignants réguliers:

.. 93,9% auraient une prime supérieure à 50%;
.. 32,8% auraient une prime entre 50% et 100%;
.. 61,1% auraient une prime de 100%.

Il faut noter que le taux de 61,1% chez les enseignants réguliers n'est pas nécessairement très juste puisque, comme nous l'avons déjà mentionné, notre échantillonnage retenait tous les enseignants âgés de 55 ans et plus, d'où l'élément ancienneté est nécessairement plus élevé. Cependant, comme les enseignants sont mis en disponibilité selon l'ancienneté, il est tout à fait normal de retrouver une plus forte proportion d'enseignants réguliers dans les groupes d'âges élevés avec plus d'ancienneté.

Cette hypothèse aurait comme avantage non négligeable d'inciter les enseignants plus âgés à se prévaloir de cette mesure et à réaffecter les plus jeunes, ce qui nous apparaît très sain pour une organisation. Par contre, il convient de souligner que les entreprises qui ont mis de l'avant une telle mesure nous ont signifié que le groupe d'âges de 45 à 54 ans en avait bénéficié à un taux beaucoup moindre que les deux autres catégories (moins de 45 ans et 55 ans et plus).

Nous croyons donc que la mesure "prime de séparation" devrait être bonifiée monétairement, car même en y ajoutant des dollars, elle est moins dispendieuse que la préretraite puisque le salaire des utilisateurs potentiels est moindre.

Le coût d'une prime de séparation majorée selon la dernière hypothèse n'est pas plus dispendieux que de garder ces enseignants en disponibilité puisque déjà actuellement, selon la Direction générale des ressources matérielles et financières, nous finançons 65% du salaire des enseignants en disponibilité et le Ministère s'apprête à modifier ses règles budgétaires pour financer jusqu'à 95% de leur salaire.

A l'amélioration monétaire de cette mesure, nous pouvons ajouter d'autres éléments de bonification qui ont un coût non significatif. Aussi, il serait important que cette mesure soit accompagnée d'un document décrivant le traitement fiscal de cette prime. Cela aurait comme avantage d'éliminer des opinions à l'effet que l'impôt pourrait venir "gruger" une bonne partie de cette indemnité.

D'autre part, 29,4% des répondants ont signifié que le fait d'être sur une liste de rappel à la commission scolaire s'il s'ouvrait un poste, pourrait faire en sorte que cette mesure deviendrait intéressante pour eux. Or, les compagnies privées conservent en moyenne les noms d'employés mis à pied pour une période de deux ans. Comme cette amélioration ne coûte rien au système, et comme le bénéficiaire d'une prime de séparation ne peut retourner travailler dans le public ou parapublic avant un an, nous pourrions accepter que l'enseignant démissionnaire conserve un droit de rappel de trois ans à sa commission scolaire (deux ans en sus de l'année de non retour). D'ailleurs, même si cette situation n'est pas formalisée actuellement, une commission scolaire pourrait actuellement offrir un poste à tout enseignant démissionnaire après un an. Nous croyons que cet avantage accolé à cette mesure, aurait un effet psychologique important sur les utilisateurs potentiels, même si dans les faits, l'enseignant a peu de chance d'être rappelé sur un poste régulier en enseignement professionnel. Et si cela arrivait, le coût de la prime de séparation n'est pas beaucoup plus élevé que si l'enseignant était demeuré en disponibilité, et nous pourrions la considérer comme une prime de perfectionnement.

Plus de 13,8% des enseignants ont également signifié un intérêt à retirer leur fonds de pension. Nous convenons qu'il serait certainement difficile en ce moment,

d'obtenir un changement majeur dans la loi régissant les régimes de retraite du public et du parapublic. C'est pourquoi nous croyons que les enseignants devraient être renseignés davantage sur les possibilités, en termes de remboursement ou de pension différée, lors des rencontres d'information. Par exemple, si l'on regarde le tableau de l'appendice N, nous remarquons qu'il est possible pour un employé membre du RREGOP d'obtenir une pension différée s'il a plus de 10 ans de service crédités et plus de 45 ans d'âge. Dans ce cas, la personne peut demander le paiement immédiat de 25% de la valeur actuelle de sa pension. La très grande majorité des enseignants ne connaissent pas cette alternative et le paiement de ce 25% pourrait augmenter substantiellement la prime de séparation et faire en sorte d'obtenir des utilisateurs additionnels de la mesure.

Enfin, un nombre assez intéressant de répondants (12,7%) ont signifié vouloir bénéficier d'une firme de consultants pour être relocalisés. C'est une alternative intéressante et qui pourrait possiblement aller chercher certains clients additionnels. Cependant, la contrainte que nous soulevons se situe au niveau des modalités d'application. Pour pouvoir octroyer les services d'un consultant, il faut obligatoirement que l'enseignant démissionne pour subventionner cette dépense en termes de sécurité d'emploi. C'est pourquoi, nous pourrions obtenir l'alternative suivante:

. tout enseignant démissionnaire pourrait se voir octroyer une allocation additionnelle maximale de 10% de la prime pour défrayer les honoraires d'une firme de consultants en vue de se trouver un emploi.

Cette allocation serait gérée par la commission scolaire qui verrait elle-même à payer ces frais. Il est essentiel que l'enseignant ait remis sa démission pour pouvoir bénéficier de ce service additionnel.

Cette amélioration à la mesure "prime de séparation" aurait comme avantage de sécuriser davantage les enseignants qui seraient intéressés à cette mesure, et nous obtiendrons ainsi un meilleur rendement. Le coût nous apparaît minime et n'est pas plus élevé que des frais de déménagement que nous sommes obligés de payer à l'octroi d'autres mesures comme la prime de relocalisation par exemple.

TABLEAU 78: Répartition des répondants (enseignants en disponibilité) selon le nombre d'années dans l'enseignement et l'âge

Age des enseignants	Nombre d'années dans l'enseignement					
	4 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 et plus
25 - 29 ans	8	0	0	0	0	0
30 - 34 ans	20	12	2	1	0	0
35 - 39 ans	30	39	13	0	0	0
40 - 44 ans	19	20	18	2	0	0
45 - 49 ans	18	10	7	4	3	0
50 - 54 ans	15	10	7	6	2	1
55 - 59 ans	10	12	4	0	2	0
60 ans et plus	4	3	2	0	0	0

TABLEAU 79: Répartition des répondants (enseignants réguliers) selon le nombre d'années dans l'enseignement et l'âge

Age des enseignants	Nombre d'années dans l'enseignement					
	4 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 et plus
25 - 29 ans	6	0	0	0	0	0
30 - 34 ans	20	18	0	0	0	0
35 - 39 ans	28	45	18	0	0	0
40 - 44 ans	14	22	50	12	1	0
45 - 49 ans	7	15	18	12	10	0
50 - 54 ans	6	13	14	2	4	9
55 - 59 ans	14	19	27	4	10	26
60 ans et plus	7	14	15	4	8	7

5.4 La prime de relocalisation

Cette mesure a déjà fait l'objet d'une augmentation substantielle de sa prime, passant de 2/12 du traitement en 1983-1984 à 6/12 en 1984-1985.

Comme nous l'avons déjà mentionné, très peu de postes s'ouvrent dans l'enseignement professionnel puisque ce secteur fait face à une diminution constante de sa clientèle. Nous ne voyons donc pas d'intérêt à recommander une augmentation de la prime, d'autant plus qu'elle est dispendieuse comparativement à la prime de séparation, puisqu'à celle-ci s'ajoutent normalement des frais de déménagement qui s'élèvent régulièrement à plusieurs milliers de dollars. Cependant, si l'indemnité actuelle est réduite

au niveau de 1983-1984, il y aurait lieu, pour les enseignants du secteur professionnel, de conserver la prime de 6/12. Cela aurait comme avantage d'amplifier les avantages d'un plan d'action spécifique à cette catégorie d'enseignants de même que de démontrer la volonté ferme du Ministère de trouver des solutions à leurs problèmes.

A cela pourraient s'ajouter les effets d'une meilleure publicité pour cette mesure en y ajoutant un élément additionnel. En effet, plusieurs enseignants nous ont signalé qu'ils ne connaissaient pas les postes disponibles à l'extérieur de leur commission scolaire. Or, nous avons, à partir du système informatisé "Sécurité d'emploi", les noms des enseignants qui ont signifié leur intérêt à postuler un emploi au-delà de 50 kilomètres, qu'ils soient en disponibilité ou non. Cependant, il appert que cette catégorie d'enseignants auraient certaines craintes à dire qu'ils sont disposés à postuler un emploi au-delà du 50 kilomètres de peur d'être obligés d'accepter n'importe quel poste, même si dans les faits, ce n'est pas le cas. C'est pourquoi il y aurait lieu de mettre en place un mécanisme pour diffuser l'information sur les postes disponibles à tous les enseignants qualifiés pour les emplois disponibles.

Actuellement, les postes sont offerts aux enseignants en disponibilité et à ceux qui ont signifié leur intérêt à leur transfert au-delà du 50 kilomètres. Il faudrait donc mettre en place un système d'envoi systématique des postes vacants en enseignement professionnel aux adresses personnelles des enseignants sous la forme, par exemple, des avis de mutation de l'Office des ressources humaines. A cet effet, nous retrouvons, à l'annexe O, un modèle employé à la direction régionale de Québec pour publiciser certains postes au cours de la dernière année.

Tout comme l'indemnité de départ, il conviendrait d'avoir un document sur le traitement fiscal possible de cette prime. Les avantages d'un tel document ont été énumérés précédemment.

5.5 Le changement de catégorie d'emploi

Comme nous l'avons déjà vu, cette mesure est presque totalement inefficace selon les modalités d'application actuellement en vigueur.

Cependant, au-delà de 30% des enseignants en disponibilité démontrent un intérêt pour changer de catégorie d'emploi. Cette donnée ne peut que nous inciter à concevoir une mesure qui pourrait répondre à la demande potentielle. Par contre, il faut bien se rappeler que les commissions scolaires ont également du personnel en disponibilité dans les autres catégories de personnel, telles les techniciens, le personnel ouvrier, le personnel de soutien, etc. Mais, nous devons considérer un fait important qui risque peut-être de créer des ouvertures. En effet, l'intégration des commissions scolaires pourrait faire en sorte que nous ayons des organisations plus importantes, plus grandes, qui pourraient avoir besoin d'une équipe d'ouvriers pour l'entretien, alors que plus petites, les commissions scolaires ne pouvaient se donner un tel service. Or, il ne faut pas se le cacher, le corps d'emploi le plus accessible pour certaines catégories d'enseignants du secteur professionnel, c'est celui d'ouvrier, et les enseignants des champs d'enseignement "meuble et construction, électrotechnique et hydrothermie" constituent à cet égard une clientèle cible. La catégorie "technicien" constitue également une alternative intéressante. D'ailleurs, si ces catégories d'enseignants ne bénéficient pas de mesures qui rompent le lien d'emploi

avec leur commission scolaire, et comme nous le verrons plus loin, ils sont difficilement recyclables, le changement de catégorie d'emploi devient presque la mesure ultime pour être utilisé décemment dans le cadre de la sécurité d'emploi actuelle.De plus, selon les dires de plusieurs directeurs du personnel, plusieurs enseignants occupent actuellement des postes autres qu'enseignants, et c'est la question du salaire qui les empêchent de changer de corps d'emploi.

A partir de l'analyse de cette situation, il convient, à notre avis, de pouvoir mettre à la disposition des enseignants du secteur professionnel, une mesure pouvant, d'une part, les inciter à changer de catégorie d'emploi, et d'autre part, inciter les commissions scolaires à offrir des postes en conséquence.

Les enseignants ont privilégié deux conditions pour être intéressés à une telle mesure, soit garder une priorité de rappel sur un poste d'enseignant et avoir le gel de leur salaire. Il est à remarquer qu'aucun de ces éléments ne générent un coût en termes de sécurité d'emploi. C'est pourquoi nous croyons qu'il est opportun de recommander que les conventions collectives permettent le changement de catégorie d'emploi en gelant le salaire de l'individu concerné jusqu'à ce que le salaire du poste occupé rejoigne le sien (tout en bénéficiant d'indexation sous forme de forfaitaire) et en conservant la priorité de rappel sur un poste d'enseignant si l'individu concerné a les qualifications requises pour le postuler.

Cette mesure aurait l'avantage de maximiser l'utilisation des enseignants difficilement relocalisables, mais dont le métier permet d'être affectés efficacement à l'équipe d'entretien de la commission scolaire, de même qu'elle permettrait aux commissions scolaires de conserver des enseignants qui ont une bonne compétence et qui sont relativement jeunes.

Si l'on ne peut obtenir d'entente nationale sur cette mesure, il faudrait au moins permettre une entente locale. D'ailleurs, cette mesure est facilement réalisable puisque nous l'avons expérimentée dans la région 03 par le biais d'une mesure ad hoc. En effet, nous avons permis à une commission scolaire d'affecter un enseignant en menuiserie sur un poste laissé vacant par un congé de préretraite. Pour conserver son droit de rappel comme enseignant, nous avons autorisé la commission scolaire à lui donner un congé sans solde renouvelable annuellement. Nous espérons qu'il s'agit d'une situation transitoire qui pourra se régulariser rapidement. Les syndicats locaux étaient d'accord à une telle mesure selon la commission scolaire concernée. Nous aurions pu effectuer une autre mesure semblable à la même commission scolaire, mais l'écart entre le salaire de l'enseignant et celui de l'emploi postulé était trop grand et pénalisait monétairement la commission scolarie concernée.

Cette dernière remarque nous amène à suggérer des mesures afin d'inciter les commissions scolaires à offrir de tels postes aux enseignants. Nous pourrions, d'une part, offrir de défrayer le coût de la mesure de résorption octroyée au personnel ouvrier, si cela a pour effet de résorber un enseignant selon les mécanismes ci-haut suggérés. D'ailleurs, les règles budgétaires actuelles le permettent. Cela est avantageux, car le salaire versé au personnel ouvrier est en général moindre que celui d'un enseignant. De plus, comme la commission scolaire doit encourir des coûts supplémentaires, puisque le salaire "gelé" de l'enseignant est normalement supérieur à celui prévu pour le poste ouvrier, nous pourrions envisager de la dédommager par une allocation additionnelle actualisée et calculée en fonction du manque à gagner sur la période durant laquelle le salaire est gelé. Pour un salaire

moyen de 30 527 $ d'un enseignant, et un emploi d'électricien dont le salaire est de 25 481 $, l'allocation à la commission scolaire serait de 10 968 $ et le coût total de la mesure serait de 36 445 $, tel que démontré au tableau 80. Dans cet exemple, le coût total de la mesure n'est pas plus dispendieux que celui d'une préretraite pour un enseignant.

Suite à une certaine consultation, le degré d'application d'une telle mesure est moins limité qu'on le pense et elle permettra de résorber quelques dizaines d'enseignants surtout de catégorie difficilement résorbables. De plus, on pourrait facilement envisager de recycler un enseignant pour répondre à la demande d'un poste en particulier, de technicien par exemple, en autant que de cela résulte la diminution d'un enseignant en disponibilité. Nous y reviendrons dans la section sur le recyclage.

On note également que plusieurs enseignants (58,1%) ont signifié qu'ils étaient intéressés à changer de corps d'emploi ailleurs que dans leur commission scolaire, dont particulièrement dans la fonction publique québécoise. Nous reparlerons également un peu plus loin de cette relocalisation dans le secteur public. Mais, disons immédiatement que nous pourrons offrir, en prime de relocalisation, ce même manque à gagner à l'enseignant qui par exemple accepterait un salaire moindre, puisqu'il serait difficile pour l'organisme qui l'embauche de geler son salaire. Ainsi, dans l'exemple du tableau 80,si le nouveau salaire de l'enseignant qui postule un emploi d'électricien dans la fonction publique était de 25 481 $, nous pourrions lui octroyer 10 968 $ en prime de relocalisation pour le manque à gagner qu'il doit subir pour les quatre prochaines années.

TABLEAU 80: Calcul de l'allocation à la commission scolaire et du coût total d'un changement de catégorie d'emploi

---

. Salaire moyen d'un enseignant du secteur professionnel: 30 527 $ (1)

. Poste d'électricien:
(11,92 $/hre pour 38,75 hres/semaine) 25 481 $ (1)

. Manque à gagner pour la commission scolaire (taux d'inflation de 5%):

1984-1985	(30 527 $ - 25 481)$ =	5 046 $
1985-1986	(30 527 $ - 26 755 $ =	3 772 $
1986-1987	(30 527 $ - 28 092 $ =	2 435 $
1987-1988	(30 527 $ - 29 496 $ =	1 031 $
	TOTAL:	12 284 $

. Manque à gagner actualisé:

formule: $C(1 + j/m)^{-mn}$

hypothèse: taux d'intérêt de 8%

donc:	5 046 $ =	5 046 $
	3 772 $ =	3 233 $
	2 435 $ =	1 932 $
	1 031 $ =	757 $
	TOTAL:	10 968 $

. Coût total de la mesure si on donne une préretraite pour le poste d'ouvrier libéré:

25 481 $ + 10 968 $ = 36 449 $

---

(1) Données financières 1983-1984.

5.6 L'allocation de replacement vers le secteur privé

Tel que déjà mentionné précédemment, la mesure actuelle d'allocation de replacement vers le secteur privé comporte deux volets, soit celui qui permet d'octroyer à une entreprise 50% du traitement de l'enseignant embauché et 50% en prime à ce dernier, et celui qui permet d'allouer à l'entreprise mise sur pied par un enseignant 100% de son salaire.

On se rappellera que les résultats du sondage sur le second volet de la mesure nous avaient laissé miroiter de très grandes possibilités car plus de 53% des répondants qui connaissent la mesure, avaient signifié un intérêt certain. Cependant, il faut admettre qu'elle est relativement peu connue, mais notre recommandation en terme de stratégie d'information devrait remédier à cette situation.

Cependant, nous sommes d'avis que des améliorations peuvent être apportées, dont certaines découlent d'une concordance avec celles que nous avons suggérées sur l'indemnité de départ (prime de séparation).

En premier lieu, il faut noter que 32.7% des réponses aux conditions d'amélioration concernent le droit de rappel sur un poste qui pourrait s'ouvrir à la commission scolaire. En plus de ne rien coûter, cette amélioration permettrait de sécuriser l'enseignant qui démarre sa propre entreprise et qui encourt ainsi un grand risque puisque selon les dires du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, seulement 20% des entreprises nouvellement créées franchiront le cap des 10 ans d'exitence.

L'information qui devrait être donnée sur les possibilités de retrait de fonds de pension pourrait permettre

de rendre encore plus efficace cette mesure car il s'agit, en somme, de ressources financières qui viennent s'ajouter à l'allocation de replacement et cela ne peut faire qu'améliorer l'intérêt des utilisateurs potentiels. D'ailleurs, 19.1% des réponses aux conditions d'amélioration de cette mesure étaient reliées au fonds de pension.

Lors des rencontres avec les enseignants en disponibilité, ainsi que lors de la conférence de presse avec une quarantaine d'enseignants qui s'étaient prévalus de cette mesure dans la région 03, on nous a signifié à maintes reprises le besoin de support technique et de conseils en matière de gestion. En effet, les enseignants trouvaient qu'ils étaient laissés un peu seuls dans la gestion de leur entreprise. Or, le ministère de l'Industrie, Commerce et du Tourisme offre un service d'aide aux entreprises par le biais, par exemple, d'analyse de marché, d'analyse de produits, etc... Il s'agirait donc de publiciser ce service dans notre information sur cette mesure.

Nous pourrions également offrir une prime additionnelle équivalente aux frais de déménagement que nous défrayons lorsque l'enseignant postule un emploi à plus de 65 km de son domicile, dans le premier volet de cette mesure. Cette prime additionnelle devra servir à défrayer les services d'un conseiller en gestion et serait payable dans l'année suivant la démission de l'utilisateur de la mesure. Cette amélioration à la mesure existante contribuerait à sécuriser davantage les enseignants en réflexion sur l'utilisation de cette mesure.

Enfin, nous ne croyons pas nécessaire d'augmenter le montant de l'allocation actuellement offerte. Peu de répondants nous ont signifié une telle demande et son rendement actuel et les améliorations proposées nous apparaissent suffisants. Cependant, si la mesure "indemnité

de départ" subissait une augmentation qui allait au-delà de notre recommandation, comme par exemple à 100% du traitement pour tout le monde, nous croyons qu'il serait opportun de réviser l'actuelle allocation de replacement vers le secteur privé.

Quant à l'autre volet de l'allocation de replacement vers le secteur privé (poste dans une entreprise existante), les mêmes avantages en terme de droit de rappel (3 ans) sur un poste dans la Commission scolaire et de publicité sur les possibilités du retrait de fonds de pension devront être offerts.

Quant à l'augmentation de l'allocation versée à l'enseignant, nous ne croyons pas opportun de l'augmenter même si la mesure "prime de séparation" était augmentée. Deux raisons militent en faveur de cette recommandation. D'abord, cette mesure est actuellement peu efficace et ce n'est pas en augmentant l'allocation à l'enseignant qui démissionne qui va faire en sorte qu'elle va le devenir. D'autre part, une augmentation de l'allocation ferait en sorte que le coût total de la mesure excéderait très souvent le 100% du traitement et que cette situation pourrait amener des difficultés quant à l'application de l'autre volet de la mesure (démarrage de sa propre entreprise) dont le rendement est nettement meilleur.

Enfin, nous croyons qu'il serait opportun que les commissions scolaires puissent collaborer dans l'application de cette mesure en octroyant des périodes de congé aux enseignants qui désireraient faire des démarches pour se trouver un emploi.

5.7 Représentant à la prévention (Loi 17)

La Loi sur la santé et la sécurité du travail, sanctionnée le 21 décembre 1979, s'applique graduellement dans tous les milieux de travail du Québec, à partir des priorités établies par la Commission de santé et de la sécurité du Travail et au rythme des promulgations d'articles de cette Loi.

Plusieurs articles promulgués ne s'appliquent pas encore dans les établissements des réseaux de l'Education parce qu'ils n'appartiennent pas à "une catégorie identifiée à ces fins par règlement". Comme nous pouvons le constater au tableau 1, à l'appendice P, le secteur de l'enseignement fait partie du groupe VI des secteurs prioritaires en raison de l'application progressive de la Loi en terme de groupes prioritaires. Aussi, la mise en place de programmes de prévention propres aux établissements, des comités de santé et de sécurité, l'association sectorielle paritaire du secteur de l'enseignement et le représentant à la prévention sont des articles non encore opérationnels dans le réseau de l'Education. Des projets d'expérimentation sont actuellement en cours dans certaines commissions scolaires pour en déterminer leur impact.

Comme l'application de cette Loi en 1986 dans le réseau de l'Education risque de requérir du personnel attitré à des comités de santé et de sécurité du travail et comme représentant à la prévention, nous avons consulté à cet effet, monsieur André Lamontagne, membre du comité permanent C.S.S.T. - M.E.Q.. A partir des estimations de coûts faites par monsieur William Lee, en août 1984, monsieur Lamontagne nous a établi, sous toute réserve, une estimation du nombre de travailleurs requis pour l'application de cette Loi dans le réseau scolaire et ce, uniquement pour les établissements d'enseignement professionnel

de niveau secondaire. Nous retrouvons les données pertinentes aux tableaux 2 et 3 de l'appendice P. C'est l'équivalent de 150 travailleurs qui seront requis pour l'application de cette Loi. Il semble d'ailleurs que ce soit le seuil minimal requis. Cependant, il faut noter que, d'après la Loi 17, article 87, le représentant à la prévention est désigné parmi les travailleurs de l'établissement concerné.

A partir de ce qui précède, nous croyons qu'il s'agirait d'une excellente avenue pour les enseignants en disponibilité du secteur professionnel. En effet, l'endroit où la Loi sur la santé et la sécurité du Travail risque de s'appliquer avec le plus d'acuité, est certainement dans les ateliers du secteur professionnel. Les enseignants de ce secteur sont certainement les plus qualifiés pour remplir le rôle de représentants à la prévention. D'ailleurs, dans l'expérimentation en cours, 4 enseignants en disponibilité sont utilisés à cette fin.

Il faudrait donc qu'il puisse y avoir entente avec le syndicat local pour que, lorsque la Loi s'appliquera et qu'un ou des représentants à la prévention doivent être élus, l'on puisse privilégier la candidature des enseignants en disponibilité du secteur professionnel ou ceux du régulier, mais permettant la réaffectation de ceux qui sont en disponibilité.

Il va de soi que cette recommandation n'est pas opérationnelle immédiatement, car les décisions gouvernementales sont attendues pour la mise en vigueur de cette partie de la Loi. Cependant, la Direction générale des ressources humaines devrait immédiatement prendre les dispositions requises pour tenter d'appliquer cette recommandation.

5.8 Les congés de préretraite

Trois mesures sont actuellement en place pour tenter de favoriser la prise de retraite anticipée par les enseignants, soit le congé de préretraite réparti sur deux ans et la prise de retraite immédiate pour l'enseignant ayant un minimum de 35 ans de service reconnus à un régime de retraite, mais n'ayant pas atteint l'âge pour bénéficier des prestations de la sécurité de la vieillesse et du régime de rentes du Québec et pour lesquels une compensation est octroyée.

Avant de pouvoir suggérer des améliorations aux mesures actuelles pour augmenter leur rendement et pour en suggérer de nouvelles, il convient de rappeler certaines données au niveau de l'âge et de l'ancienneté des enseignants du secteur professionnel pour cerner les perspectives d'application. Ainsi, nous pouvons dégager les éléments suivants:

- Sur l'âge:

  .. 10% des enseignants auraient 55 ans et plus, soit environ 480.
  .. 4% des enseignants auraient 60 ans et plus, soit environ 200.
  .. 0,4% des enseignants auraient 64 ans et plus, soit environ 20.

- Sur l'ancienneté:

  .. 85% des enseignants auraient 20 ans d'ancienneté et moins (confirmé par l'étude de Montreuil (1981) avec 88%).

.. 5,6% des enseignants auraient 31 ans d'ancienneté et plus (selon notre sondage).
.. 0,3% des enseignants auraient 31 ans d'ancienneté et plus (selon Percos).
.. 275 enseignants auraient 34 ans et plus d'expérience de travail (selon Percos).

A la lumière de ces données, nous aurions un certain potentiel d'utilisateurs de mesures de préretraite en regard de l'âge des enseignants. Cependant, l'ancienneté vient contrecarrer drôlement notre champ d'application car les enseignants concernés doivent assumer une forte pénalité actuarielle à leur pension.

Si l'on prend en considération les données du tableau 69, à la page 122, il demeure que 53.7% des enseignants de 55 ans et plus, qui ont répondu, semblent intéressés à une retraite anticipée et les conditions retenues pour que celle-ci soit intéressante, est le paiement d'une compensation pour les prestations du régime de rentes du Québec et du régime de pension de vieillesse de même que le maintien des couvertures d'assurance-vie et de santé. Cependant, dans les suggestions faites par les enseignants dans la question "ouverte", plusieurs ont mentionné d'obtenir la possibilité de prendre leur retraite sans pénalité actuarielle. Cette remarque est d'ailleurs venue à maintes reprises lors de rencontres avec des directeurs du personnel et des enseignants eux-mêmes.

A partir de l'analyse de toutes ces données, nous croyons que le faible nombre d'utilisateurs potentiels des mesures de préretraite ne justifie pas des améliorations aux mesures actuelles. L'âge (55 ans et plus) nous procure un bassin d'enseignants intéressant, mais l'ancienneté vient le diminuer sensiblement. Nous sommes convaincus que la seule mesure qui aurait une chance certaine de succès

serait d'enlever la pénalité actuarielle à ceux qui prendraient leur retraite immédiatement et ce, pour les enseignants de 55 ans et plus et 25 ans d'ancienneté et plus. Cette mesure alliée à une prime de séparation ou à un an de congé de préretraite aurait certainement des résultats convaincants. Nous ne sommes malheureusement pas en mesure de calculer le coût d'une telle mesure. Des modifications à la Loi actuelle devraient probablement être faites et c'est là une contrainte majeure. Cependant, si l'on analyse la situation à moyen terme, avec la possibilité d'application d'une nouvelle politique en enseignement professionnel qui risque de générer plusieurs nouveaux enseignants en disponibilité du secteur professionnel, nous croyons que cette alternative devra être étudiée sérieusement pour cette catégorie d'enseignants.

A court terme, nous devrons travailler avec une perspective d'une meilleure publicité auprès des enseignants. D'ailleurs, il faudrait à partir du système Percos, fournir à chaque Direction régionale les données relatives aux enseignants avec un potentiel d'utilisation d'une mesure de préretraite. Une information personnalisée en collaboration avec les commissions scolaires devra être faite auprès de ces enseignants.

Nous aurions pu proposer un plan de retraite anticipé, semblable à celui de la Donohue (appendice D) qui nous apparaît intéressant et qui correspond en somme aux conditions d'amélioration demandées par certains enseignants (régime de rentes et régime de pension de vieillesse). Cependant, cela implique des déboursés annuels sur une longue période (5 à 10 ans) ce qui rend cette alternative problématique compte tenu du mode de financement annuel des commissions scolaires. De plus, le régime de retraite prévu de ces compagnies étant moins généreux que celui du public, cela leur a permis d'avoir de bons résultats.

5.9 L'éducation des adultes

Selon le sondage effectué auprès des enseignants, plus de 77% avaient déjà donné des cours aux adultes et plus de 73% se disaient intéressés à cette alternative (tableau 66, page 118).

A partir de ces données et compte tenu de l'importance actuellement mise sur l'éducation aux adultes par le biais de la nouvelle politique gouvernementale, nous croyons qu'il serait opportun d'analyser très sérieusement la pertinence de décloisonner le secteur régulier et celui des adultes afin de dégager le maximum de tâches complètes pour réaffecter des enseignants en disponibilité. Il nous apparaît tout à fait anormal d'engager des enseignants à la leçon pour donner de l'enseignement aux adultes alors que des enseignants sont en disponibilité dans le secteur régulier et qui se disent prêts à enseigner aux adultes.

Si l'on jette un coup d'oeil sur les cours à temps plein qui risquent de se donner à l'éducation aux adultes en 1985-1986, au secteur professionnel (appendice Q), on remarque que des cours en électrotechnique, commerce et secrétariat et hydrothermie sont offerts, alors que nous avons beaucoup d'enseignants en disponibilité dans ces champs d'enseignement.

Compte tenu de cette situation, nous recommandons que toutes les commissions scolaires concernées comblent toute tâche à temps plein du professionnel au secteur des adultes par des enseignants en disponibilité. Des ressources financières, sous forme d'allocations spécifiques pourraient être offertes pour combler le manque à gagner au secteur des adultes, étant donné que l'allocation de base est calculée sur un coût heure/groupe. Puisque ces tâches sont plus ou moins permanentes, étant sujettes à

des autorisations de cours impliquant plusieurs intervenants, l'enseignant en disponibilité du régulier réaffecté pourrait conserver son champ d'enseignement d'origine.

Nous convenons que certaines tâches à l'éducation des adultes peuvent requérir des spécialistes provenant de l'industrie. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, plusieurs enseignants qui donnent des cours à ce secteur proviennent du secteur régulier. C'est pourquoi, il faudrait prévoir des pénalités aux règles budgétaires afin de contrôler l'application de cette mesure.

D'autre part, il faudrait analyser sérieusement la possibilité de faire des pleines tâches à même les deux secteurs d'enseignement en autant que l'amplitude de travail soit respectée. Nous pensons que ces tâches complètes pourraient être faites avec des groupes en après-midi et en soirée. Même si la question n'a pas été posée comme telle aux enseignants, plusieurs dans leurs commentaires, nous ont signifié qu'ils étaient intéressés à une telle perspective.

D'ailleurs, il convient de souligner, qu'à notre connaissance, deux commissions scolaires régionales qui avaient certains problèmes en terme de financement, de sécurité d'emploi, ont effectivement dégagé plusieurs tâches à temps plein à l'éducation des adultes et rappelé aussi des enseignants en disponibilité. Nous croyons que c'est là une preuve de la faisabilité de cette recommandation.

5.10 Le recyclage

Dans toutes les analyses ou études pour tenter de résoudre le problème des enseignants en disponibilité, on s'est arrêté davantage sur des mesures de rupture de lien d'emploi. C'était toutefois normal puisque le nombre d'enseignants en disponibilité était important et touchait toutes les catégories de postes.

Mais à ce moment-ci, il est temps, croyons-nous, de s'arrêter davantage sur les capacités réelles de ceux qui sont sans poste et de pouvoir identifier leur possibilité à être réaffectés dans un autre champ d'enseignement ou dans un autre corps d'emploi.

Lorsqu'on a demandé aux enseignants lors de notre sondage si c'était à refaire, est-ce qu'ils prendraient la même décision de se lancer dans l'enseignement, plus de 57% ont répondu oui et seulement 16% ont répondu carrément non (voir tableau 21 à la page 64). Ces réponses sont assez significatives et nous incitent à croire fermement qu'ils veulent en majorité continuer à enseigner. Un autre fait important à considérer, c'est que 31.9% des enseignants nous indiquent que c'est le contenu de la tâche qui est l'élément le plus satisfaisant de leur travail dans l'enseignement et 7.3% que c'est l'image de l'enseignant dans la société. Enfin, près de 83% des répondants au sondage nous indiquent qu'ils sont prêts à se recycler peu importe qu'ils soient en disponibilité ou non, sans distinction de champ d'enseignement.

Après avoir déterminé que les enseignants du secteur professionnel sont prêts à recevoir un programme de recyclage, il convient de regarder si, dans les faits, ils peuvent être recyclés compte tenu de l'opinion qui est véhiculée actuellement, à savoir qu'il s'agit de soudeurs,

mécaniciens, menuisiers qui, dans la réalité, ne peuvent être recyclés pour être affectés au secteur primaire ou au général, puisque c'est uniquement là que des postes peuvent être disponibles.

L'élément le plus important à considérer est certainement la qualification légale. Le tableau 23 de la page 65 nous indique que 23.7% des enseignants du secteur professionnel auraient un brevet d'enseignement qui pourrait les rendre aptes à enseigner au primaire ou au secondaire. Il demeure toutefois que la majorité de ces enseignants se situe au champ d'enseignement "commerce et secrétariat".

La scolarité est également un autre élément important à considérer. Cependant, il faut analyser les données disponibles avec discernement, puisque les enseignants du secteur professionnel ont acquis des années de scolarité afin de pouvoir obtenir leur brevet d'enseignement et celles-ci ne correspondent pas toujours à l'obtention de diplômes. Nous avons d'ailleurs traité de cette situation à la section "scolarité" du chapitre 4 aux pages 74 à 76. L'analyse faite à ce chapitre nous amène à nous référer davantage au tableau 3 de l'appendice K où l'on note que 34.8% des enseignants du secteur professionnel auraient un diplôme universitaire. Il faut distinguer un "diplôme" de "certificat" obtenu suite aux études en psychopédagogie, afin de pouvoir obtenir un brevet d'enseignement spécialisé.

Ces données sur la qualification légale et le salaire nous semblent assez significatives et nous incitent à dire qu'un potentiel certain de près de 30% des enseignants sont aptes à recevoir un programme de recyclage, nonobstant leur âge qui peut s'avérer un facteur important dans la prise d'une telle décision.

TABLEAU 81: Possibilité des enseignants dans les différents champs de l'enseignement professionnel à occuper un autre champ après un recyclage

Champs de l'enseignement professionnel	Autres champs
1. Agrotechnique	2,3,4,5,7,8,9
2. Foresterie	2,3,4,5,7,8,9
3. Pêches	2,3,4,5,7,8,9
4. Services de la santé	6,7,9
5. Meubles et construction	4,5,8,9 et très peu 2 et 3
6. Electrotechnique	2,3,4,5,7,8,9
7. Hydrothermie	4,5,8,9 et très peu 2 et 3
8. Dessin technique	4,5,6,7,8,9 et peu 10
9. Equipement motorisé	4,5,8,9 et très peu 2 et 3
10. Mécanique	2,3,4,5,7,8,9
11. Alimentation	1,2,8,9 et très peu 7
12. Soins esthétiques	6,9
13. Couture et habillement	1,2,8,9 et très peu 7
14. Protection et service du bâtiment sauf agent de prévention	1,2,8,9
15. Commerce et secrétariat	1,2,3,6,7,8,9 et en partie 10
16. Arts appliqués	2,4,5,7,9
17. Imprimerie	2,5,6,7,8,9

Champs:
1. Français.
2. Mathématiques.
3. Sciences.
4. Initiation à la technologie.
5. Education technologique (programme à venir).
6. Economie familiale.
7. CEGEP (même secteur).
8. Secondaire pratique (EDAA).
9. Représentant à la prévention.
10. Primaire.

Afin de s'assurer davantage des possibilités de recyclage des enseignants du secteur professionnel, nous avons demandé au responsable de ce niveau d'enseignement à la direction régionale de Québec, monsieur André Lamontagne, de nous identifier de par son expérience le potentiel des enseignants au recyclage par champ d'enseignement ce qui nous donne le tableau 81.

A la lumière de ce tableau, nous sommes convaincus que les possibilités sont là pour présenter un plan de recyclage. On remarquera la possibilité de former des enseignants pour un nouveau programme qui devrait se donner au cours de la prochaine année, soit l'éducation technologique. Il appert que les 4 volets de ce programme seront disponibles sous peu et que leur application demandera des enseignants dont les qualifications requises pourraient être remplies par plusieurs enseignants du secteur professionnel.

Compte tenu de ce qui précède, nous proposons une mesure de recyclage afin de récupérer le maximum d'enseignants possibles dans l'enseignement. Cette mesure pourrait se définir ainsi:

1) Plan de recyclage établi pour chaque commission scolaire régionale ou intégrée en concertation avec le bureau régional de placement:

   . identification des candidats;
   . identification des postes disponibles par la commission scolaire;
   . identification des postes disponibles par le bureau régional de placement.

2) Identification des besoins de recyclage et développement, s'il y a lieu, d'un programme régional:

   . 1/2 année de recyclage théorique;
   . 1/2 année de "team teaching".

3) Paiement par le ministère de l'Education de 100% du salaire de l'enseignant en disponibilité qui se recycle ou qui remplace un enseignant régulier qui se recycle, de même que de défrayer les coûts reliés au recyclage (frais de scolarité et frais de déplacement).

Reprenons donc chacun de ces éléments de cette mesure afin de les commenter davantage.

Le plan de recyclage établi par chaque commission scolaire permettra d'identifier d'abord les candidats potentiels à un recyclage. Il va de soi que cela implique au préalable une information adéquate et une collaboration importante du service du personnel de la commission scolaire, car cette possibilité ne devra pas être limitée aux enseignants en disponibilité, mais à tous ceux du secteur professionnel, en autant qu'un enseignant en disponibilité peut être réaffecté.

En même temps, la commission scolaire doit identifier les postes potentiels qu'elle pourra avoir à combler l'année suivante afin de s'assurer que le recyclage produise au bout d'une année la résorption d'enseignants en disponibilité. C'est pourquoi, le bureau régional de placement devra participer étroitement à l'élaboration de ce plan local parce que ce dernier devra identifier l'ensemble des postes susceptibles d'être disponibles au primaire et au secondaire sur le territoire de sa juridiction.

L'identification des besoins de recyclage devra être faite pour chaque enseignant identifié à cette fin. Cependant, un programme régional pourrait facilement être mis sur pied si le nombre de candidats se justifie. Par exemple, nous avons communiqué avec un représentant de l'université Laval afin de voir les perspectives d'un programme pour recycler des enseignants pour le primaire.

A partir des dossiers au bureau régional de placement sur les enseignants en disponibilité de "commerce et secrétariat", il semble qu'une telle possibilité existe de pouvoir mettre sur pied rapidement un programme de 15 crédits pouvant répondre à nos besoins. Il demeure toutefois que cette démarche est toute préliminaire et sous toute réserve.

Et, comme il semble que la durée du recyclage pourrait s'étendre sur une période de 6 mois, nous proposons que l'autre dernière année soit réservée à du "team teaching". Par exemple, un enseignant qui a reçu un programme de formation pour enseigner au primaire pourrait être prêté à une commission scolaire de niveau primaire et se voir attribuer une ou des classes où il pourrait aider le titulaire dans ses tâches d'enseignement. Cela pourrait être avantageux pour les classes où le nombre d'élèves est nombreux car d'une part, le titulaire se verrait allégé dans son travail et d'autre part, cela pourrait amener une aide importante à des élèves en difficulté temporaire. Naturellement, la dimimution de la tâche du titulaire serait compensée par de l'encadrement à l'enseignant stagiaire. De plus, cet enseignant pourrait effectuer de la suppléance qui pourrait l'aider davantage. Une évaluation de son rendement pourrait être émise par la commission scolaire concernée. La même démarche pourrait être faite par une commission scolaire régionale qui désirerait recycler un de ses enseignants pour le transférer au secteur général. Il faut noter ici les impacts que pourrait avoir la nouvelle politique de formation professionnelle sur le secteur général. Des besoins additionnels d'enseignants en français et mathématiques se feront sentir lors de la première année d'implantation et plusieurs enseignants en disponibilité du secteur professionnel auraient des capacités, après recyclage, de postuler ces tâches.

Enfin, il va de soi que le Ministère devra défrayer entièrement le traitement de l'enseignant en situation de recyclage, puisqu'il ne peut plus être utilisé par la Commission scolaire. Comme il s'apprête à financer à 95% les enseignants en disponibilité du secteur professionnel, le coût de cette mesure est minime d'autant plus que la possibilité qu'il sorte de la mise en disponibilité est très forte l'année suivante. En plus, la Commission scolaire aura à assumer les frais de scolarité, s'il y a lieu, et les frais de déplacement. Ceux-ci sont difficiles à évaluer surtout ceux en regard des déplacements, mais au territoire de la région de Québec, nous pouvons estimer que le coût ne devrait pas excéder 2 000,00 $ par individu. Compte tenu des coûts encourus pour certaines mesures (déménagement, prime de relocalisation), ces frais de déplacement prennent une importance marginale, non significative, dans la prise de décision de mettre de l'avant une telle mesure.

Il faut noter que tout plan de recyclage pour chaque enseignant devra être approuvé par la Direction régionale en établissant, au préalable, un coût. En effet, le besoin de recyclage est sûrement différent d'un enseignant à l'autre et souvent nous pourrions allier demi-tâche et recyclage, ce qui aurait pour effet de diminuer les coûts, comme d'ailleurs des cours pourraient être pris en soirée pour les commissions scolaires voisines des universités. Il y a lieu également d'analyser les possibilités de recyclage dans le but de permettre des changements de catégorie d'emploi.

Nous sommes convaincus que beaucoup d'enseignants verraient dans une telle mesure un signe non équivoque que l'on n'est pas en train de se "débarrasser d'eux", mais qu'on les intègre vraiment à une réforme où leur participation est requise.

5.11 Structure de coordination intersectorielle

Dans le sondage auprès des enseignants du secteur professionnel, nous leur avions demandé s'ils étaient intéressés à un changement de catégorie d'emploi ailleurs que dans leur commission scolaire et ils avaient répondu oui à 58.1%. L'estimation que nous considérons très significative pour analyser des alternatives pouvait rejoindre le désir de ces individus. Les endroits privilégiés pour effectuer ce changement étaient:

- la Fonction publique: 68.8%
- Le parapublic : 15.9%
- Le domaine municipal: 11.9%
- Autre : 3.4%

C'est pourquoi, nous sommes enclins à reprendre la recommandation faite en 1982 par M. Jean-Raymond Marcoux, dans son étude sur la gestion des enseignants en disponibilité, à savoir de former au niveau de chacune des régions administratives une structure de coordination regroupant autour d'une même table des représentants de tous les organismes gérant des personnels en disponibilité des réseaux public et parapublic. Cette structure de coordination pourrait faire en sorte que des organismes qui embauchent du personnel pourraient se voir référer des candidats aptes à combler le poste avec ou sans recyclage.

A notre avis, cette mesure pourrait augmenter la mobilité, car beaucoup d'enseignants, face à une offre précise d'un emploi stable, seraient sûrement tentés de faire le saut "intersectoriel". D'ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné dans la section "changement de catégorie d'emploi", nous pourrions octroyer à l'enseignant qui postulerait un nouvel emploi dans un autre

organisme le manque à gagner "actualisé" entre le salaire qu'il recevrait et celui qu'il détient actuellement tel que calculé au tableau . Nous sommes convaincus, dans la plupart des cas, que ce manque à gagner se situerait en deçà du coût d'une prime de séparation actuelle.

5.12 La réorientation

Plus de 40% des enseignants en disponibilité ont moins de 39 ans (tableau 6, page 47), et au-delà de 83% ont exercé un autre emploi avant d'enseigner.

Or, il est certain que certains individus "se prennent en charge" et prennent les moyens pour se sortir de leur situation de mise en disponibilité en utilisant les mesures de résorption mises à leur disposition ou en tentant de se "chercher" un emploi ailleurs. La très grande majorité cependant attend sur place que diverses solutions lui soient présentées afin de régler "leur problème".

C'est ainsi qu'il y aurait peut-être lieu de préconiser des mesures de support qui pourraient mener éventuellement à une réorientation dans un autre secteur d'activité. D'ailleurs, tel que l'indiquent les données du tableau 63, à la page 116, 61.8% des répondants ont dit "oui" à la réorientation de carrière et 63.8% ont répondu "oui" à la proposition de bénéficier des services d'une firme de consultants pour les aider.

C'est pourquoi, nous pourrions penser de mettre à la disposition des commissions scolaires des ressources financières pour l'engagement d'une firme de consultants, afin d'une part, de sensibiliser les enseignants en disponibilité à une réorientation de carrière et d'autre part, analyser leurs perspectives de nouvelle carrière. Le

modèle de session préconisé à l'appendice C est un exemple intéressant de ce qui peut être fait. Le coût de cette proposition est estimé à 2 000,00 $ par enseignant et ce, à partir de l'expérimentation qui s'effectue actuellement à la direction régionale de Montréal-Centre.

De plus, il faudrait pouvoir donner une certaine marge de manoeuvre aux bureaux régionaux de placement afin de pouvoir négocier avec un enseignant en disponibilité une mesure qui, même si elle sort des sentiers battus, aurait pour effet de rompre le lien d'emploi avec la commission scolaire, en autant que son coût n'excède pas 100% du traitement. D'ailleurs, 73.9% des enseignants en disponibilité ont signifié un intérêt à cette approche, tel que nous l'indique le tableau 75, à la page 128.

5.13 Mesures d'utilisation

Au cours de notre étude, nous avons mis peu d'emphase dans la recherche de mesures d'utilisation du personnel en disponibilité. Cette orientation s'explique par le fait que d'une part, les commissions scolaires ont appris au cours des dernières années à maximiser l'utilisation de cette catégorie de personnel, les règles budgétaires les obligeant d'ailleurs, et d'autre part, nous voyons peu d'avantages à développer de telles mesures temporaires.

Nous avons quand même demandé aux enseignants en disponibilité, lors de notre sondage, s'ils étaient intéressés à un prêt de service. Plus de 56% des répondants nous ont signifié qu'ils étaient disposés à une telle mesure. Plusieurs d'ailleurs nous suggéraient de faire des prêts de service avec le secteur privé, ce qui aurait comme avantage de pouvoir se recycler et être prêts à postuler un poste subséquemment.

Dans l'éventualité où le Ministère augmenterait le financement à l'égard des commissions scolaires pour les enseignants en disponibilité, il pourrait être avantageux financièrement d'effectuer des prêts de service, à 50% du traitement, avec le secteur privé. De plus, cela pourrait inciter des entreprises à embaucher les enseignants en prêt de service où les enseignants eux-mêmes à faire des démarches pour postuler un emploi dans le secteur privé.

D'autres mesures d'utilisation peuvent également être mises de l'avant comme, par exemple, l'élaboration des nouveaux programmes de formation professionnelle. Le Ministère étant en train de réviser ses programmes, et comme très souvent ce travail est effectué par les enseignants eux-mêmes, il serait souhaitable que cette opération permette l'utilisation d'enseignants en disponibilité.

Nous sommes maintenant en mesure de fournir un ensemble de mesures à l'intérieur d'un plan d'action concret pour les enseignants du secteur professionnel. Et c'est ce que nous verrons dans le prochain chapitre.

Chapitre 6

LES RECOMMANDATIONS

6. LES RECOMMANDATIONS

Dans le contexte actuel, il est certain que les enseignants en disponibilité du secteur professionnel ont à vivre une situation problématique particulière. Un nombre important de ceux-ci ont très peu de chance d'être réaffectés sur des postes réguliers, contrairement à leurs collègues du secteur général; leur utilisation s'avère également problématique compte tenu de leur spécialisation et les mesures de résorption actuelles apparaissent moins efficaces à leur égard.

Comme nous l'avons déjà mentionné, cette situation génère certains problèmes au plan des individus eux-mêmes et au niveau de la commission scolaire compte tenu de cette sous-utilisation et elle amène le ministère de l'Education à consacrer des ressources financières importantes annuellement en terme de coûts de sécurité d'emploi. Ainsi, nous croyons donc que les différentes alternatives analysées au cours de cette étude devraient aider à pallier à cette situation problématique. C'est pourquoi, nous recommandons:

. que le ministère de l'Education mette en place un plan d'action spécifique aux enseignants du secteur professionnel;

. que le plan d'action spécifique se compose de mesures exceptionnelles et que de ce fait, il ne s'applique que pour une courte durée, soit du 1er juillet au 15 octobre 1984;

. qu'une stratégie d'information soit mise en place comprenant:

.. une documentation claire, précise et concise pour chacune des mesures mises de l'avant;

.. une documentation expliquant les incidences fiscales de chacune des mesures;

.. une documentation expliquant les incidences sur les régimes de retraite en mettant l'accent sur la retraite différée;

.. des rencontres de tous les enseignants du secteur professionnel (en disponibilité ou non), en journée et en groupe restreint;

.. des rencontres individuelles (avec les conjoints) pour discuter des situations personnelles avec les personnes-ressources régionales;

.. la formation d'un groupe de personnes-ressources régionales comprenant le responsable des mesures de résorption à la Direction régionale, un fiscaliste et un spécialiste en régimes de retraite;

. que des pénalités soient prévues aux règles budgétaires pour les commissions scolaires qui feront obstruction à cette stratégie d'information;

. que l'indemnité de départ (prime de séparation) soit modifiée en tenant compte des éléments suivants:

.. augmentation de l'indemnité en tenant compte de l'âge et de l'ancienneté de l'utilisateur (selon la grille du tableau 77);

.. l'indemnité ne devra pas être moindre que 50% du traitement, avec un maximum de 100%;

.. maintien de l'enseignant démissionnaire sur une liste de rappel pour un poste avant d'engager un non-permanent, et cela pour une durée maximale de trois ans;

.. prime additionnelle de 10% de l'indemnité de départ pour un enseignant démissionnaire désirant profiter des services d'une firme de consultants pour la recherche d'un emploi;

. que la prime de relocalisation (transfert de droits) soit maintenue au niveau actuel dans l'éventualité où elle serait abaissée au niveau de 1983-1984 pour les autres catégories d'enseignants et qu'un mécanisme de diffusion des postes disponibles aux enseignants soit mis en place;

. que la mesure "changement de catégorie d'emploi" soit modifiée pour tenir compte des éléments suivants:

.. gel du salaire de l'enseignant qui postule un emploi de niveau inférieur au sien et ce, jusqu'à ce que le salaire du poste rejoigne le sien;

.. droit de rappel sur un poste d'enseignant à sa commission scolaire et ce, comme s'il était demeuré en disponibilité;

.. octroi à la commission scolaire d'une allocation spécifique correspondant au manque à gagner découlant du versement d'un salaire plus élevé (s'il y a lieu) pour la période du "gel du salaire". L'allocation sera actualisée en 1985-1986 à partir du modèle de calcul du tableau 80;

.. financement des mesures de résorption pour les autres catégories de personnel si l'octroi de ces mesures permet le rappel d'enseignants en disponibilité;

.. qu'une allocation correspondant au manque à gagner entre son nouveau salaire et celui détenu actuellement soit offerte aux enseignants qui postulent un emploi dans une autre catégorie d'emploi et ce, dans un autre organisme public et parapublic;

. que la mesure "changement de catégorie d'emploi" telle que modifiée ci-haut puisse être appliquée après entente avec les syndicats locaux, dans l'éventualité où il n'y aurait pas d'entente nationale;

. que la mesure "allocation de replacement" vers le secteur privé (volet: démarrage de sa propre entreprise), soit modifiée pour tenir compte des éléments suivants:

.. harmonisation avec l'indemnité de départ en ce qui regarde le droit de rappel sur un poste dans sa commission scolaire, avant d'embaucher un non-permanent (durée maximale de trois ans);

.. publicité sur les services disponibles au ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, pour venir en aide aux entreprises;

.. prime additionnelle de 10% de l'allocation accordée pour les services d'un conseiller en gestion (payable dans l'année où est prise la mesure);

. que la mesure "allocation de replacement" vers le secteur privé (volet: nouveau poste dans une entreprise existante) soit modifiée pour tenir compte d'une harmonisation avec l'indemnité de départ en ce qui regarde le droit de rappel sur un poste dans sa commission scolaire avant d'embaucher un non-permanent (durée maximale de trois ans);

. qu'une mesure de recyclage soit introduite comprenant les éléments suivants:

.. plan de recyclage établi par chaque commission scolaire ayant des enseignants du secteur professionnel en disponibilité et comprenant:

- l'identification des candidats aptes au recyclage;

- l'identification des postes éventuellement disponibles dans la commission scolaire;

- l'identification des besoins de recyclage pour chaque candidat concerné;

.. plan de recyclage de chaque candidat s'étendant sur une période maximale d'un an et comprenant:

- recyclage théorique;
- stage;

.. paiement par le ministère de l'Education de 100% du salaire de l'enseignant pour la période de recyclage;

.. paiement par le ministère de l'Education des frais de scolarité et des frais de déplacement du recyclage;

.. identification au niveau régional des postes disponibles pour la prochaine année;

.. mise en place, avec les universités, de cours de recyclage, lorsque les besoins de plusieurs candidats sont identiques et que leur nombre le justifie;

. que des tâches pleines en formation professionnelle au secteur de l'éducation des adultes permettent la

réaffectation d'un enseignant en disponibilité du secteur régulier et que:

.. l'enseignant réaffecté conserve son champ d'enseignement d'origine;

.. qu'une allocation spécifique soit octroyée à la commission scolaire pour combler l'écart entre le salaire de l'enseignant et l'allocation de base obtenue à l'éducation des adultes;

. que des tâches pleines puissent être formées à même les secteurs réguliers et des adultes, en autant que l'amplitude de travail soit respectée et qu'un enseignant en disponibilité accepte de combler le poste. La commission scolaire devra être compensée pour le manque à gagner dû à l'écart du salaire imputé au secteur des adultes et de l'allocation de base reçue à ce même secteur;

. que des pénalités soient prévues aux règles budgétaires pour les commissions scolaires qui refuseraient de rappeler un enseignant en disponibilité sur un poste à temps plein au secteur de l'éducation des adultes à moins que la commission scolaire obtienne une dispense pour des raisons spéciales (ex. spécialisation);

. que des démarches soient entreprises avec la Commission administrative des régimes de retraite et des assurances pour que la pénalité actuarielle soit enlevée pour les enseignants du secteur professionnel qui prennent leur retraite à l'âge de 55 ans et plus et avec 25 ans d'ancienneté et plus;

. que les enseignants du secteur professionnel puissent être privilégiés dans le choix des représentants à la

prévention prévue par l'application de la Loi 17 sur la santé et sécurité au travail;

. qu'une structure de coordination intersectorielle soit mise en place au niveau de chaque région administrative afin que tous les organismes publics et parapublics puissent se voir référer des candidats provenant du personnel en disponibilité ou permettant la résorption d'une personne en disponibilité;

. que des prêts de service puissent être faits avec le secteur privé aux mêmes conditions que les organismes publics ou parapublics (50% du traitement défrayé par l'entreprise et 50% par la sécurité d'emploi);

. que des allocations supplémentaires soient octroyées aux commissions scolaires qui voudraient offrir à leurs enseignants en disponibilité les services d'un consultant pour une réorientation de carrière;

. qu'une certaine marge de manoeuvre puisse être donnée aux directions régionales pour régler "ad hoc" des cas épineux dans le cadre d'un coût par mesure n'excédant pas 100% du traitement.

L'ensemble de ces recommandations a été présenté à un comité formé des directeurs du personnel des commissions scolaires régionales Amiante, Chaudière et Tilly. Tous furent unanimes à reconnaître que ces recommandations seraient facilement applicables dans leur commission scolaire et ils étaient convaincus de leur efficacité. L'indemnité de départ (prime de séparation), le changement de catégorie d'emploi et le recyclage sont les trois principales mesures qui ont été les plus appréciées et qui seront, à leur avis, les plus efficaces. A titre

d'exemple, un directeur de personnel se disait convaincu de résorber 19 enseignants en disponibilité du secteur professionnel dans sa commission scolaire par l'application de ce plan d'action. Ils étaient également unanimes à dire que ce plan devrait être mis en place pour une durée très limitée, appuyant dans ce sens les avis des entreprises privées.

Nous croyons que ces recommandations permettront de diminuer le nombre d'enseignants en disponibilité du secteur professionnel par la rupture de lien d'emploi ou la réorientation dans d'autres champs d'enseignement ou d'autres corps d'emploi. Les individus concernés seront donc plus heureux et les commissions scolaires et le ministère de l'Education verront diminuer les budgets affectés à la sécurité d'emploi.

Chapitre 7

CONCLUSION

7. CONCLUSION

Nous ne pensons pas avoir épuisé toutes les alternatives possibles au cours de cette étude. Cependant, les recommandations s'inscrivent dans l'atteinte des objectifs poursuivis même si nous sommes convaincus qu'une certaine proportion des enseignants en disponibilité sont irrécupérables quelles que soient les mesures mises de l'avant. En effet, nous évaluons sous toute réserve à environ 10% le nombre d'individus qui semblent se contenter de leur statut de mis en disponibilité et être supportés par le système de sécurité d'emploi. D'ailleurs, la solution qui pourrait être efficace, dans cette situation, serait l'élimination de la sécurité d'emploi.

Mais nous sommes convaincus que la très grande majorité des enseignants veulent "s'en sortir" et sont prêts à analyser des mesures qui pourraient être mises à leur disposition.

Nos recommandations tiennent peu compte de la nouvelle politique de formation professionnelle qui pourrait être implantée dans un an. Comme elle peut avoir un impact important sur le nombre d'enseignants en disponibilité du secteur professionnel, il faudrait l'évaluer, au moment de son implantation, et mettre de l'avant un autre plan d'action. Par contre, il y aurait lieu déjà de penser à recycler les enseignants aptes à le faire puisque cette politique requerra plusieurs nouveaux enseignants au secteur général.

Enfin, nous sommes convaincus que l'ensemble des données contenues dans cette étude permettent de cerner le portrait démographique et professionnel des enseignants du secteur professionnel, ainsi que leur perspective à court terme quant à leur carrière dans l'enseignement. Aussi, elles pourront servir à dégager des solutions nouvelles, s'il y a lieu, pour les utilisateurs de cette étude.

APPENDICE A

LES MESURES DE RESORPTION ET D'UTILISATION
DU PERSONNEL ENSEIGNANT EN DISPONIBILITE DES COMMISSIONS
SCOLAIRES POUR L'ANNEE 1984-1985

Liste des mesures de résorption du personnel enseignant en disponibilité dans les commissions scolaires

Année 1984-1985

- L'allocation de replacement vers le secteur privé
- Le congé de préretraite
- La prime de séparation
- Le transfert des droits
- Le changement de catégorie d'emploi
- Le recrutement prioritaire des enseignant(e)s pour des emplois réguliers à la Fonction publique québécoise
- Le congé sans traitement d'une année
- La prise de congé de préretraite répartie sur deux ans
- La prise de retraite immédiate pour l'enseignant(e) ayant un minimum de 35 ans de service reconnus à un régime de retraite
- Passage des enseignant(e)s du secondaire au primaire
- Création de postes de suppléants réguliers.

Liste des mesures de résorption du personnel enseignant en disponibilité dans les commissions scolaires

Année 1984-1985

- Le congé sabbatique à traitement différé
- Le congé sans traitement à temps partiel
- Le prêt de service à des provinces canadiennes et à des pays étrangers
- Le prêt de service dans des emplois occasionnels du réseau de la Fonction publique
- Le prêt de service auprès d'organismes communautaires

APPENDICE B

INVENTAIRE DES MESURES D'UTILISATION ET DE RESORPTION

EXISTANTES DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

(SELON ETUDE DE MARCOUX - 1981)

"La gestion des enseignants en disponibilité en 1981"

par: J.R. Marcoux

Viviane Leduc

- Document qui fait l'inventaire des formules de gestion des enseignants en disponibilité dans les commissions scolaires et tente de cerner les rôles joués par les différents acteurs dans l'application et la conception de ces ormules.

- Inventaire des mesures existantes dans les commissions scolaires:

  - prêt de service

  - congé: - sans solde;

    - mi-temps; mi-solde;

    - congé pour perfectionnement ou recyclage;

    - congé avec solde pour études;

    - horaire partagé;

    - promotion et mesures "ad hoc";

    - réaffectation dans un autre champ;

    - éducation des adultes;

    - la démission;

- Inventaire des tâches octroyées à des disponibles:

  - suppléance et remplacement;
  - animation et encadrement;
  - fonctionnement des tâches;
  - substitution;
  - aide pédagogique: - récupération;
    - allègement des groupes;
    - cours d'appoint;
    - implantation de nouveaux programmes;
  - projets spéciaux: - toxicomanie;
    - tutorat;
    - mini-ordinateur;
    - team-teaching;
    - accueil.

APPENDICE C

RESUME D'UN PROGRAMME D'ENTRAINEMENT AU REPLACEMENT

SOURCE: "Outplacement Training, Process, Content and Attitudes" par Edward J. Harrick

Ce programme combine une double approche:

- groupe;
- individuel.

Il se divise en sessions données par des consultants:

- 1ère session

  - ils font comprendre aux personnels concernés que le changement est inévitable (l'universalité de l'expérience humaine);
  - le changement comme opportunité;
  - plusieurs individus changent de travail volontairement.

- 2e session

  - identification des habilités au travail.

- 3e session

  - prépare l'individu à se chercher un emploi (stratégie, matériel, modèle de lettre, etc...), d'entraînement au replacement.
  - counseling individuel.

APPENDICE D

RESUME DU PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPEE A LA COMPAGNIE

DONOHUE INC. DE CLERMONT

DONOHUE INC. CLERMONT

MODERNISATION DE L'USINE

PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'USINE ET DU BUREAU

- PERSONNEL ÂGÉ DE 55 ANS ET PLUS AU 1ER JUILLET 1985.
- LE PROGRAMME S'ADRESSE APPROXIMATIVEMENT À 95 EMPLOYÉS.
- LE PROGRAMME EST SUR UNE BASE VOLONTAIRE.
- LES EMPLOYÉS CONCERNÉS AURONT TOUTES LES INFORMATIONS PERTINENES:
  - DONNÉES FINANCIÈRES INDIVIDUELLES.
  - SERVICES DE CONSEILLERS EN FINANCE ET EN FISCALITÉ.
- APPLICATION DU PROGRAMME: 1ER JUILLET 1985 OU LORS DU DÉMARRAGE.
- PÉRIODE POUR L'ACCEPTATION OU LE REFUS D'ADHÉRER AU PROGRAMME.

20 AVRIL 1984 AU 31 MAI 1984.

DONOHUE INC. CLERMONT

MODERNISATION DE L'USINE
PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE

LE PROGRAMME, C'EST QUOI ?

- Paiement forfaitaire substantiel, basé sur les années de service.
  - Formule: une (1) semaine de salaire par année complète de service lors du départ.
- Pontage pour combler le revenu de retraite jusqu'à l'âge de 65 ans.

  Déterminé en fonction des diverses autres prestations qui sont déjà disponibles à l'employé comme:
  - Rente acquise du régime de rentes de la compagnie.
  - Pontage du régime de rentes de la compagnie.
  - Régime de rentes du Québec (R.R.Q.).
  - Pension de sécurité de la vieillesse (P.S.V.).
- Maintien des couvertures d'assurances vie et santé jusqu'à l'âge de 65 ans.

DONOHUE INC. CLERMONT

MODERNISATION DE L'USINE
PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE

INFORMATIONS ET ACTIVITÉS

- LETTRE DU PRÉSIDENT À TOUT LE PERSONNEL.

- RENCONTRES D'INFORMATION:
  - PERSONNEL CADRE.
  - SYNDICATS USINE ET BUREAU.
  - PRESSE PARLÉE ET ÉCRITE.
  - EMPLOYÉS CONCERNÉS PAR LE PROGRAMME.
  - GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET PROVINCIAL.
  - REPRÉSENTANT DES MUNICIPALITÉS ET ORGANISMES ÉCONOMIQUES, AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL.

- RENCONTRE SPÉCIALE DE GROUPE AVEC LES EMPLOYÉS CONCERNÉS PAR LE PROGRAMME.
  - FINANCE ET FISCALITÉ.

- RENCONTRES INDIVIDUELLES AVEC LES EMPLOYÉS CONCERNÉS PAR LE PROGRAMME.
  - REPRÉSENTANT DE LA COMPAGNIE.
  - EXPERT EN FINANCE ET FISCALITÉ.

- PÉRIODE ALLOUÉE POUR LE CHOIX D'ADHÉRER OU DE NE PAS ADHÉRER AU PROGRAMME.

20 AVRIL 1984 AU 31 MAI 1984.

APPENDICE E

RESUME DU PLAN DE DEPLACEMENT VOLONTAIRE DE LA

"THE PROVIDENCE JOURNAL COMPANY"

The Providence Journal Company

- Introduction d'une nouvelle technologie.
- Pour encourager le déplacement volontaire, ils proposent le plan suivant:

a) Employé âgé entre 62 et 65 ans

- 500,00 $ pour chaque année de service continu avec un minimum de 20 000,00 $;
- 250,00 $ par mois jusqu'à l'âge de 65 ans ou à la mort, le plus tôt des deux alternatives;
- maintien des couvertures d'assurance-hospitalisation et d'assurance-vie jusqu'à 65 ans ou jusqu'à la mort, le plus tôt des deux alternatives.

b) Employé âgé entre 50 et 62 ans

- 500,00 $ par année de service continu avec un minimum de 20 000,00 $;
- l'employé avec 50 ans et plus de service continu reçoit 1 000,00 $ pour chaque année au-delà de 30 ans;
- 250,00 $ par mois de 62 à 65 ans ou jusqu'à la mort, le plus tôt des deux alternatives;
- maintien des couvertures d'assurance-vie jusqu'à 65 ans ou à la mort, le plus tôt des deux alternatives.

c) Employé de moins de 50 ans: offre de 4 options

1) Bonus pour un déplacement volontaire:

- 500,00 $ par année de service avec un minimum de 20 000,00 $;

- paiement des frais de déménagement partout aux U.S.A. pour occuper un nouvel emploi (si l'événement arrive dans les 6 premiers mois);

2) Bonus de départ volontaire et prêt sans intérêt:

- 500,00 $ par année de service continu avec un minimum de 20 000,00 $;

- 10 000,00 $ de prêt sans intérêt pour 5 ans pour quelqu'un qui part une petite entreprise.

3) Collège d'enseignement:

- 5 000,00 $ par année pendant un maximum de 4 ans pour défrayer les coûts à un collège reconnu pour étude à plein temps;

- 800,00 $ par mois pendant un maximum de 4 ans durant la période d'étude à plein temps;

- le remboursement des frais de déménagement à l'intérieur des U.S.A.

4) Bonus pour un départ volontaire et étude dans un collège junior ou une école de métier:

- 500,00 $ par année de service avec un minimum de 20 000,00 $;

- 1 000,00 $ par année pour les frais de scolarité (maximum de deux ans);

- 800,00 $ par mois durant les études (maximum de deux ans);

- remboursement des frais de déménagement (aux U.S.A.).

APPENDICE P

LISTE DES REGIONS ADMINISTRATIVES RETENUES POUR DETERMINER LA POPULATION DE BASE A L'ENVOI DU QUESTIONNAIRE AUX ENSEIGNANTS REGULIERS

Régions administratives retenues

- Bas St-Laurent-Gaspésie (01)
- Saguenay-Lac St-Jean (02)
- Québec (03)
- Trois-Rivières (04)
- Laval-Laurentides (06.1)
- Longueuil (06.2)
- Montréal- Centre (06.3)

APPENDICE G

QUESTIONNAIRE TRANSMIS AUX

ENSEIGNANTS REGULIERS

SONDAGE AUPRES DES ENSEIGNANTS
DU SECTEUR PROFESSIONNEL
SUR LES MESURES DE RESORPTION OU
D'UTILISATIONS DU PERSONNEL
DANS LE CADRE DE LA SECURITE D'EMPLOI

1- Votre sexe
- féminin . . . . . ☐
- masculin . . . . . ☐

2- Votre âge
- 24 ans et moins . . . . . ☐
- 25 - 29 ans . . . . . ☐
- 30 - 34 ans . . . . . ☐
- 35 - 39 ans . . . . . ☐
- 40 - 44 ans . . . . . ☐
- 45 - 49 ans . . . . . ☐
- 50 - 54 ans . . . . . ☐
- 55 - 59 ans . . . . . ☐
- 60 ans et plus . . . . . ☐

3- Avez-vous des enfants?
- Non . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

Combien ont:
- Moins de 5 ans . . . . . ☐
- Entre 5 et 11 ans . . . . . ☐
- Entre 12 et 16 ans . . . . . ☐
- Plus de 16 ans . . . . . ☐

4- Votre conjoint(e), si vous en avez un(e), a-t-il(elle) un emploi rémunéré à temps complet?
- Non . . . . . ☐
- Oui → . . . . . ☐
  - Dans le monde de l'éducation . . . . . ☐
  - Ailleurs dans le secteur public ou para-public . . . . . ☐
  - Dans le secteur privé . . . . . ☐

5- Depuis combien d'années enseignez-vous, incluant l'année en cours?

- 3 ans . . . . . ☐
- 4 ans . . . . . ☐
- 5 ans . . . . . ☐
- 6 à 10 ans . . . . . ☐☐
- 11 à 15 ans . . . . . ☐☐
- 16 à 20 ans . . . . . ☐☐
- 21 à 25 ans . . . . . ☐☐
- 26 à 30 ans . . . . . ☐☐
- 31 ans et plus . . . . . ☐

6- Dans quel champ ou secteur enseignez-vous au cours de la présente année? (S'il y en a plus qu'un, n'indiquez que les deux principaux).

- Agrotechnique . . . . . ☐☐
- Alimentation . . . . . ☐☐
- Commerce & secrétariat . . . . . ☐☐
- Couture & habillement . . . . . ☐☐
- Dessin technique . . . . . ☐☐
- Economie familiale . . . . . ☐☐
- Electrotechnique . . . . . ☐☐
- Equipement motorisé . . . . . ☐☐
- Foresterie . . . . . ☐☐
- Hydrothermie . . . . . ☐☐
- Initiation à la technologie . . . . . ☐☐
- Mécanique . . . . . ☐☐
- Meuble & construction . . . . . ☐☐
- Service de la santé . . . . . ☐☐
- Soins esthétiques . . . . . ☐☐

7- Exercez-vous, en plus de votre tâche régulière, un ou d'autres métiers parallèles rémunérés?

- Non . . . . . ☐☐
- Oui . . . . . ☐☐

8- Vous habitez présentement quelle région administrative?

- 01 Bas St-Laurent - Gaspésie . . . . . ☐☐
- 02 Saguenay - Lac St-Jean . . . . . ☐☐
- 03 Québec . . . . . ☐☐
- 04 Trois-Rivières . . . . . ☐☐
- 06.1 Laval - Laurentides . . . . . ☐☐
- 06.2 Longueuil . . . . . ☐☐
- 06.3 Montréal-centre . . . . . ☐☐

9- Vous avez, à un moment déterminé, décidé de devenir enseignant(e). Si c'était à refaire, prendriez-vous la même décision?

- Non . . . . . ☐
- Je ne sais pas . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

10- Quelle qualification légale détenez-vous présentement?

- Brevet élémentaire, supplémentaire, complémentaire ou supérieur, brevet C ou D . . . . ☐
- Brevet B . . . . . ☐
- Brevet A général . . . . . ☐
- Brevet A option . . . . . ☐
- Brevet d'enseignement spécialisé . . . . . ☐
- Permis annuel d'enseignement . . . . . ☐
- Permis de probation . . . . . ☐
- Tolérance d'engagement . . . . . ☐
- Autre (spécifiez _____)

11- Avez-vous exercé un ou d'autres emplois à temps complet avant d'enseigner?

- Non . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

Pendant combien d'années approximativement?

- 1 an . . . . . ☐
- 2 ans . . . . . ☐
- 3 ans . . . . . ☐
- 4 à 5 ans . . . . . ☐
- 6 à 10 ans . . . . . ☐
- 11 à 15 ans . . . . . ☐
- 16 à 20 ans . . . . . ☐
- 21 ans et plus . . . . . ☐

12- Quel est parmi les éléments suivants celui qui vous procure le plus de satisfaction par rapport à votre emploi?

- Le salaire . . . . . ☐
- L'image de l'enseignant dans la société . . . ☐
- La sécurité d'emploi . . . . . ☐
- Le contenu de la tâche . . . . . ☐

13- Plusieurs enseignantes(s) font des projets pour les prochaines années, personnellement, si vous aviez le choix, lequel feriez-vous?

- Demeurer dans l'enseignement . . . . . ☐
- Demeurer dans l'enseignement mais avoir en plus des responsabilités pédagogiques . . ☐
- Quitter l'enseignement pour occuper un poste au sein de l'administration scolaire . ☐
- Quitter l'enseignement mais oeuvrer pour un organisme public autre qu'une commission scolaire . . . . . ☐
- Quitter complètement le domaine de l'enseignement et de l'éducation . . . . . ☐

14- Actuellement, combien d'années de scolarité vous sont officiellement reconnues pour fins de traitement?

- 12 ans et moins . . . . . ☐
- 13 ans . . . . . ☐
- 14 ans . . . . . ☐
- 15 ans . . . . . ☐
- 16 ans . . . . . ☐
- 17 ans . . . . . ☐
- 18 ans . . . . . ☐
- 19 ans . . . . . ☐
- 20 ans et plus . . . . . ☐

15- Combien d'années d'études avez-vous effectivement complétées?

- 10 ans et moins . . . . . ☐
- 11 ans . . . . . ☐
- 12 ans . . . . . ☐
- 13 ans . . . . . ☐
- 14 ans . . . . . ☐
- 15 ans . . . . . ☐
- 16 ans . . . . . ☐
- 17 ans . . . . . ☐
- 18 ans . . . . . ☐
- 19 ans . . . . . ☐
- 20 ans et plus . . . . . ☐

16- A quelle distance environ demeurez-vous de l'école où vous travaillez?

- 1 Km ou moins . . . . . ☐
- Entre 2 et 5 Km . . . . . ☐
- Entre 6 et 10 Km . . . . . ☐
- Entre 11 et 15 Km . . . . . ☐
- Entre 16 et 20 Km . . . . . ☐
- Entre 21 et 25 Km . . . . . ☐
- Entre 26 et 30 Km . . . . . ☐
- 30 Km et plus . . . . . ☐

17- Connaissez-vous la mesure "prime de relocalisation"?

- Oui . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

(Si vous avez répondu non, passez à la question 20).

(Les questions qui suivent ont pour but d'identifier les actions à privilégier pour améliorer les mesures de réception et d'utilisation du personnel enseignant ou pour en trouver d'autres qui répondent davantage aux aspirations des enseignants(es) du secteur professionnel).

18- Considérez-vous la prime de relocalisation (6/12 du traitement + transfert des droits + remboursement des frais de déménagement) pour un poste à l'extérieur de 50 Km comme une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

19- Si vous avez répondu à la question précédente que la prime de relocalisation est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, c'est particulièrement pour une des raisons suivantes.

- Pas du tout intéressé à déménager . . . . . ☐
- Peu intéressé à déménager . . . . . ☐
- La compensation monétaire est insuffisante . . . . . ☐
- Pas du tout intéressé à quitter ma commission scolaire . . . . . ☐
- Peu intéressé à quitter ma commission scolaire . . . . . ☐

20- Connaissez-vous la mesure "prime de séparation"?

- Oui . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

(Si vous avez répondu non, passez à la question 23).

21- La prime de séparation (10% du traitement) vous apparaît-elle une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

22- Si vous avez répondu à la question précédente que la prime de réparation est une mesure pas du tout, peu, plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) additionnelle(s) la deviendrait-elle au point que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition . . . . . ☐
- Augmentation de la prime . . . . . ☐
  quel? _____% du salaire
- Bénéficier gratuitement des services d'une firme de consultants pour être relocalisé dans le secteur privé . . . . . ☐
- Bénéficier gratuitement des services d'un comptable ou d'un fiscaliste . . . . . ☐
- Conserver un lien avec la commission scolaire pour pouvoir être rappelé s'il s'ouvrait un poste (rappel prioritaire) . . . . . ☐
- Retirer mon fonds de pension . . . . . ☐
- Autre (spécifier) _____

23- Connaissez-vous la mesure "changement de catégorie d'emploi"?

- Oui . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

(Si vous avez répondu non, passez à la question 27).

24- Le changement de catégorie d'emploi (personnel technique, ouvrier ou autre) vous apparaît-elle comme une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

25- Si vous avez répondu à la question précédente que le changement de catégorie d'emploi est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) deviendrait-elle acceptable pour vous?

- Aucune condition . . . . . ☐
- Prime de relocalisation dans un autre corps d'emploi . . . . . ☐
- Garantie du gel du salaire jusqu'à ce que le salaire du nouveau corps d'emploi l'atteigne . . . . . ☐
- Conservation de la possibilité d'être rappelé sur un poste d'enseignant s'il y a ouverture (rappel prioritaire) en conservant l'ancienneté et l'expérience . . . . . ☐
- Conserver certains droits . . . . . ☐
  lesquels _____
  _____
- Un poste dans ma commission scolaire . . . . . ☐
- Autre (spécifier) _____

26- Dans l'hypothèse de conditions favorables telles qu'exprimées à la question précédente, seriez-vous intéressé(e) à accepter un changement de catégorie d'emploi (ouvrier, technicien) ailleurs que dans votre commission scolaire?

- Non ☐
- Oui ☐
  - Dans la fonction publique ☐
  - Dans le para-public ☐
  - Dans le domaine municipal ☐
  - Autre (spécifier) _____

27- Connaissez-vous la mesure "allocation de replacement" vers le secteur privé?

- Oui ☐
- Plus ou moins ☐
- Non ☐

(Si vous avez répondu non, passez à la question 32).

28- L'allocation de replacement vers le secteur privé (6/12 du traitement à l'employeur, et 6/12 du traitement à l'employé) vous apparait-elle une mesure intéressante?

- Pas du tout ☐
- Peu ☐
- Plus ou moins ☐
- Assez ☐
- Beaucoup ☐

29- Si vous avez répondu à la question précédente que l'allocation de replacement vers le secteur privé est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, quelle(s) condition(s) feraient en sorte que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition ☐
- Prime de séparation plus élevé ☐
  _____% du traitement
- Congé sans solde de votre commission scolaire pour prendre une décision ☐
  Durée _____
- Conserver un lien avec la commission scolaire au cas où un poste s'ouvrirait (rappel prioritaire) ☐
- Les services gratuits d'une firme de consultants pour trouver un emploi selon vos qualifications et vos objectifs ☐
- Retirer mes fonds de pension ☐
- Autre (spécifier) _____

10- L'allocation de replacement vers le secteur privé (100% du traitement dans votre propre entreprise) vous apparait-elle intéressante?

- Pas du tout ☐
- Peu ☐
- Plus ou moins ☐
- Assez ☐
- Beaucoup ☐

11- Si vous avez répondu à la question précédente que l'allocation de replacement vers le secteur privé (100% du traitement dans votre propre entreprise) est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) la deviendrait-elle au point que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition ☐
- Prime plus élève ☐
  _____% du traitement
- Les services gratuits d'une firme comptable ou d'un fiscaliste ☐
- Conserver un lien avec la commission scolaire pour un rappel sur un poste vacant (rappel prioritaire) ☐
- Retirer mon fonds de pension ☐
- Autre (spécifier) _____

12- Depuis vos débuts dans l'enseignement, vous êtes-vous déjà inscrit(e) à des cours ou des programmes de perfectionnement au Cégep, à l'École normale ou à l'université?

- Non ☐
- Oui ☐

13- Combien d'années de scolarité avez-vous ajoutées à votre formation initiale par ces cours et ces programmes de perfectionnement (indépendemment du fait qu'elle(s) soi(ent) reconnu(ee) ou non par votre employeur?

- Moins d'une année (moins de 30 crédits) ☐
- 1 année complète ☐
- 2 années complètes ☐
- 3 années complètes ☐
- 4 années complètes ☐
- 5 années complètes ☐

14- Dans l'hypothèse de conditions favorables, seriez-vous prêt(e) à vous recycler?

- Non ☐
- Oui ☐

35- Si vous avez répondu oui à la question précédente, pour quelles raisons voudriez-vous vous recycler?

- Pour demeurer dans l'enseignement . . . . . ☐
  - au secteur professionnel . . . . . ☐
  - au secteur général . . . . . ☐
- Pour changer de corps d'emploi . . . . . ☐

36- Avez-vous déjà donné des cours aux adultes?

- Jamais . . . . . ☐
- Rarement . . . . . ☐
- Occasionnellement . . . . . ☐
- Souvent . . . . . ☐
- Très souvent . . . . . ☐

37- Une telle possibilité vous intéresse-t-elle?

- Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

- Si vous avez des suggestions quelconques à nous faire part, n'hésitez pas.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Les questions qui suivent s'adressent à ceux de 50 ans et plus ou ayant 30 ans d'ancienneté et plus.

38- Connaissez-vous les mesures suivantes?

a) - La préretraite - Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

b) - La prise du congé de préretraite répartie sur deux ans.
- Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

c) - La prime de la retraite immédiate pour l'enseignant(e) ayant un minimum de 35 ans de service reconnu à un régime de retraite mais n'ayant pas l'âge pour bénéficier des prestations de la sécurité de la vieillesse et du régime des rentes du Québec.
- Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

39- Une mesure telle que la retraite anticipée vous apparaît-elle intéressante?

- Non certainement pas ☐
- Non probablement pas ☐
- Je ne sais pas ☐
- Oui probablement ☐
- Oui certainement ☐

40- Si vous avez répondu non à la question précédente. À quelle(s) condition(s) pourrait-elle le devenir?

- Aucune ☐
- Le paiement d'un montant forfaitaire en regard des années de service ☐
- Une compensation monétaire qui tient compte des régimes de rentes du Québec et de la pension de sécurité de la vieillesse pour ceux qui n'y sont pas éligibles ☐
- Le maintien des couvertures d'assurance, vie et santé jusqu'à l'âge de 65 ans ☐
- Les services de conseillers en finance et fiscalité ☐
- Autre (spécifier) _____

APPENDICE H

QUESTIONNAIRE REMPLI PAR LES ENSEIGNANTS

EN DISPONIBILITE

SONDAGE, AUPRES DES ENSEIGNANTS

EN DISPONIBILITE DU SECTEUR PROFESSIONNEL, SUR LES MESURES DE RESORPTION OU D'UTILISATIONS

1- Votre sexe
- féminin . . . . . ☐☐
- masculin . . . . . ☐

2- Votre âge
- 24 ans et moins . . . . . ☐
- 25 - 29 ans . . . . . ☐
- 30 - 34 ans . . . . . ☐
- 35 - 39 ans . . . . . ☐
- 40 - 44 ans . . . . . ☐
- 45 - 49 ans . . . . . ☐
- 50 - 54 ans . . . . . ☐
- 55 - 59 ans . . . . . ☐
- 60 ans et plus . . . . . ☐

3- Avez-vous des enfants?
- Non . . . . . ☐☐
- Oui . . . . . ☐

Combien ont:
- Moins de 5 ans . . . . . ☐
- Entre 5 et 11 ans . . . . . ☐
- Entre 12 et 16 ans . . . . . ☐
- Plus de 16 ans . . . . . ☐

4- Votre conjoint(e), si vous en avez un(e), a-t-il(elle) un emploi rémunéré à temps complet?
- Non . . . . . ☐☐
- Oui → . . . . . ☐
  - Dans le monde de l'éducation . . . . . ☐
  - Ailleurs dans le secteur public ou parapublic . . . . . ☐☐
  - Dans le secteur privé . . . . . ☐☐

5- Depuis combien d'années enseignez-vous, incluant l'année en cours?

- 3 ans . . . . . ☐
- 4 ans . . . . . ☐
- 5 ans . . . . . ☐
- 6 à 10 ans . . . . . ☐
- 11 à 15 ans . . . . . ☐
- 16 à 20 ans . . . . . ☐
- 21 à 25 ans . . . . . ☐
- 26 à 30 ans . . . . . ☐
- 31 ans et plus . . . . . ☐

6- Dans quel champ ou secteur enseignez-vous avant votre mise en disponibilité? (S'il y en a plus qu'un, n'indiquez que les deux principaux).

- Agrotechnique . . . . . ☐
- Alimentation . . . . . ☐
- Commerce & secrétariat . . . . . ☐
- Couture & habillement . . . . . ☐
- Dessin technique . . . . . ☐
- Economie familiale . . . . . ☐
- Electrotechnique . . . . . ☐
- Equipement motorisé . . . . . ☐
- Foresterie . . . . . ☐
- Hydrothermie . . . . . ☐
- Initiation à la technologie . . . . . ☐
- Mécanique . . . . . ☐
- Meuble & construction . . . . . ☐
- Service de la santé . . . . . ☐
- Soins esthétiques . . . . . ☐

7- Exercez-vous, en plus de votre tâche régulière, un ou d'autres métiers parallèles rémunérés?

- Non . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

8- Quelle tâche exercez-vous au cours de la présente année? (S'il y en a plus qu'une, n'indiquez que les deux principales)

- Suppléance occasionnelle . . . . . ☐
- Suppléance de longue durée . . . . . ☐
- Partie de tâche régulière . . . . . ☐
- Surveillance . . . . . ☐
- Projets spéciaux . . . . . ☐
- Education des adultes . . . . . ☐

9- Vous avez, à un moment déterminé, décidé de devenir enseignant(e). Si c'était à refaire, prendriez-vous la même décision?

- Non . . . . . ☐
- Je ne sais pas . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

10- Quelle qualification légale détenez-vous présentement?

- Brevet élémentaire, supplémentaire, complémentaire ou supérieur, brevet C ou D . . . . ☐
- Brevet B . . . . . ☐
- Brevet A général . . . . . ☐
- Brevet A option . . . . . ☐
- Brevet d'enseignement spécialisé . . . . . ☐
- Permis annuel d'enseignement . . . . . ☐
- Permis de probation . . . . . ☐
- Tolérance d'engagement . . . . . ☐
- Autre (spécifiez _____)

11- Avez-vous exercé un ou d'autres emplois à temps complet avant d'enseigner?

- Non . . . . . ☐
- Oui → . . . . . ☐

Pendant combien d'années approximativement?

- 1 an . . . . . ☐
- 2 ans . . . . . ☐
- 3 ans . . . . . ☐
- 4 à 5 ans . . . . . ☐
- 6 à 10 ans . . . . . ☐
- 11 à 15 ans . . . . . ☐
- 16 à 20 ans . . . . . ☐
- 21 ans et plus . . . . . ☐

12- Considérant tous les aspects de votre travail d'enseignant(e) en disponibilité, diriez-vous que vous êtes:

- Tout à fait insatisfait(e) . . . . . ☐
- Passablement insatisfait(e) . . . . . ☐
- Plutôt insatisfait(e) . . . . . ☐
- Plutôt satisfait(e) . . . . . ☐
- Passablement satisfait(e) . . . . . ☐
- Tout à fait satisfait(e) . . . . . ☐

13- Quel est parmi les éléments suivants celui qui vous procure le plus de satisfaction par rapport à votre emploi?

- Le salaire . . . . . ☐
- L'image de l'enseignant dans la société . . . ☐
- La sécurité d'emploi . . . . . ☐
- Le contenu de la tâche . . . . . ☐

14- Plusieurs enseignants font des projets pour les prochaines années; personnellement, si vous aviez le choix, lequel feriez-vous?

- Demeurer dans l'enseignement . . . . . ☐
- Demeurer dans l'enseignement mais avoir en plus des responsabilités pédagogiques . . . ☐
- Quitter l'enseignement pour occuper un poste au sein de l'administration scolaire . . . . ☐
- Quitter l'enseignement mais oeuvrer pour un organisme public autre qu'une commission scolaire . . . . . ☐
- Quitter complètement le domaine de l'enseignement et de l'éducation . . . . . ☐

15- Actuellement, combien d'années de scolarité vous sont officiellement reconnues pour fins de traitement?

- 12 ans et moins . . . . . ☐
- 13 ans . . . . . ☐
- 14 ans . . . . . ☐
- 15 ans . . . . . ☐
- 16 ans . . . . . ☐
- 17 ans . . . . . ☐
- 18 ans . . . . . ☐
- 19 ans . . . . . ☐
- 20 ans et plus . . . . . ☐

16- Combien d'années d'études avez-vous effectivement complétées?

- 10 ans et moins . . . . . ☐
- 11 ans . . . . . ☐
- 12 ans . . . . . ☐
- 13 ans . . . . . ☐
- 14 ans . . . . . ☐
- 15 ans . . . . . ☐
- 16 ans . . . . . ☐
- 17 ans . . . . . ☐
- 18 ans . . . . . ☐
- 19 ans . . . . . ☐
- 20 ans et plus . . . . . ☐

17- A quelle distance environ demeurez-vous de l'école où vous travaillez?

- 1 Km ou moins . . . . . ☐
- Entre 2 et 5 Km . . . . . ☐
- Entre 6 et 10 Km . . . . . ☐
- Entre 11 et 15 Km . . . . . ☐
- Entre 16 et 20 Km . . . . . ☐
- Entre 21 et 25 Km . . . . . ☐
- Entre 26 et 30 Km . . . . . ☐
- 30 Km et plus . . . . . ☐

(Les questions qui suivent ont pour but d'identifier les actions à privilégier pour améliorer votre situation quant à votre statut de disponible).

18- Considérez-vous la prime de relocalisation (6/12 du traitement + remboursement des frais de déménagement) pour un poste à l'extérieur de 50 Km comme une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

19- Si vous avez répondu à la question précédente que la prime de relocalisation est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, c'est particulièrement pour une des raisons suivantes:

- Pas du tout intéressé à déménager . . . . . ☐
- Peu intéressé à déménager . . . . . ☐
- La compensation monétaire est insuffisante . . . . . ☐
- Pas du tout intéressé à quitter ma commission scolaire . . . . . ☐
- Peu intéressé à quitter ma commission scolaire . . . . . ☐

20- La prime de séparation (50% du traitement) vous apparaît-elle une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

21- Si vous avez répondu à la question précédente que la prime de séparation est une mesure pas du tout, peu, plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) additionnelle(s) la deviendrait-elle au point que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition . . . . . ☐
- Augmentation de la prime . . . . . ☐
  quel? _____% du salaire
- Bénéficier gratuitement des services d'une firme de consultants pour être relocalisé dans le secteur privé . . . . . ☐
- Bénéficier gratuitement des services d'un comptable ou d'un fiscaliste . . . . . ☐
- Conserver un lien avec la commission scolaire pour pouvoir être rappelé s'il s'ouvrait un poste (rappel prioritaire) . . . . . ☐
- Retirer mon fonds de pension . . . . . ☐
- Autre (spécifier) _____

22- Le changement de catégorie d'emploi (personnel technique, ouvrier ou autre) vous apparaît-elle comme une mesure intéressante?

- Pas du tout . . . . . ☐
- Peu . . . . . ☐
- Plus ou moins . . . . . ☐
- Assez . . . . . ☐
- Beaucoup . . . . . ☐

23- Si vous avez répondu à la question précédente que le changement de catégorie d'emploi est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) deviendrait-elle acceptable pour vous?

- Aucune condition . . . . . ☐
- Prime de relocalisation dans un autre corps d'emploi . . . . . ☐
- Garantie du gel du salaire jusqu'à ce que le salaire du nouveau corps d'emploi l'atteigne . . . . . ☐
- Conservation de la possibilité d'être rappelé sur un poste d'enseignant s'il y a ouverture (rappel prioritaire) en conservant l'ancienneté et l'expérience . . . . . ☐
- Conserver certains droits . . . . . ☐
  lesquels _____
  _____
- Un poste dans ma commission scolaire . . . . ☐
- Autre (spécifier) _____

24- Dans l'hypothèse de conditions favorables telles qu'exprimées à la question précédente, seriez-vous intéressé à accepter un changement de catégorie d'emploi (ouvrier, technicien) ailleurs que dans votre commission scolaire?

- Non . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐
  Dans la fonction publique . . . . . ☐
  Dans le para-public . . . . . ☐
  Dans le domaine municipal . . . . . ☐
  Autre (spécifier) _____

25- L'allocation de replacement vers le secteur privé (6/12 du traitement à l'employeur, et 6/12 du traitement à l'employé) vous apparait-elle une mesure intéressante?

- Pas du tout ☐
- Peu ☐
- Plus ou moins ☐
- Assez ☐
- Beaucoup ☐

26- Si vous avez répondu à la question précédente que l'allocation de replacement vers le secteur privé est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, quelle(s) condition(s) feraient en sorte que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition ☐
- Prime de séparation plus élevé ☐
  _____ % du traitement
- Congé sans solde de votre commission scolaire pour prendre une décision ☐
  Durée _____
- Conserver un lien avec la commission scolaire au cas où un poste s'ouvrirait (rappel prioritaire) ☐
- Les services gratuits d'une firme de consultantspour trouver un emploi selon mes qualifications et vos objectifs ☐
- Retirer mon fonds de pension ☐
- Autre (spécifier) _____

27- L'allocation de replacement vers le secteur privé (100% du traitement dans votre propre entreprise) vous apparait-elle intéressante?

- Pas du tout ☐
- Peu ☐
- Plus ou moins ☐
- Assez ☐
- Beaucoup ☐

28- Si vous avez répondu à la question précédente que l'allocation de replacement vers le secteur privé (100% du traitement dans votre propre entreprise) est une mesure pas du tout, peu, ou plus ou moins intéressante, à quelle(s) condition(s) la verriez-vous au point que vous pourriez être tenté de l'utiliser?

- Aucune condition ☐
- Prime plus élève ☐
  _____ % du traitement
- Les services gratuits d'une firme comptable ou d'un fiscaliste ☐
- Conserver un lien avec la commission scolaire pour un rappel sur un poste vacant (rappel prioritaire) ☐
- Retirer mon fonds de pension ☐
- Autre (spécifier) _____

9- Depuis vos débuts dans l'enseignement, vous êtes-vous déjà inscrit(e) à des cours ou des programmes de perfectionnement au Cégep, à l'école normale ou à l'université?

- Non ☐
- Oui ☐

10- Combien d'années de scolarité avez-vous ajoutées à votre formation initiale par ces cours et ces programmes de perfectionnement (indépendamment du fait qu'elle(s) soi(en)t reconnue(s) ou non par votre employeur)?

- Moins d'une année (moins de 30 crédits) ☐
- 1 année complète ☐
- 2 années complètes ☐
- 3 années complètes ☐
- 4 années complètes ☐
- 5 années complètes ou plus ☐

11- Pensez-vous qu'il est préférable de penser à une réorientation de votre carrière plutôt que de conserver votre statut de "disponible"?

- Non certainement pas ☐
- Non probalement pas ☐
- Je ne sais pas ☐
- Oui probablement ☐
- Oui certainement ☐

12- Seriez-vous intéressé à bénéficier gratuitement des services d'une firme de consultants afin de vous aider à trouver une solution à votre réorientation de carrière?

- Non certainement pas ☐
- Non probablement pas ☐
- Je ne sais pas ☐
- Oui probablement ☐
- Oui certainement ☐

13- Dans l'hypothèse de conditions favorables, seriez-vous prêt(e) à vous recycler?

- Non ☐
- Oui ☐

14- Si vous avez répondu oui à la question précédente, pour quelles raisons voudriez-vous vous recycler?

- Pour demeurer dans l'enseignement ☐
  - au secteur professionnel ☐
  - au secteur général ☐
- Pour changer de corps d'emploi ☐

35- Connaissez-vous la mesure d'utilisation des personnels en disponibilité "prêt de service"?

- Non . . . . . ☐
- Oui . . . . . ☐

36- Cette mesure "prêt de service" vous apparaît-elle intéressante?

- Non certainement pas . . . . . ☐
- Non probablement pas . . . . . ☐
- Je ne sais pas . . . . . ☐
- Oui probablement . . . . . ☐
- Oui certainement . . . . . ☐

37- Si vous avez répondu oui probablement ou oui certainement, seriez-vous prêt à occuper un poste au-delà de 50Km?

- Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

38- Si vous avez répondu non à la question précédente, à quelle(s) condition(s) vous pourriez être intéressé en dehors de 50Km?

- Aucune condition . . . . . ☐
- Prime d'assignation . . . . . ☐
- Prime de déménagement . . . . . ☐
- Autre (préciser) _____

39- Avez-vous déjà donné des cours aux adultes?

- Jamais . . . . . ☐
- Rarement . . . . . ☐
- Occasionnellement . . . . . ☐
- Souvent . . . . . ☐
- Très souvent . . . . . ☐

40- Une telle possibilité vous intéresse-t-elle?

- Oui . . . . . ☐
- Non . . . . . ☐

41- Les services d'une personne-ressource du bureau régional de placement avec lequel vous pourriez analyser votre situation et développer des solutions qui pourraient être constituées de certains éléments de plusieurs mesures en vigueur vous apparaît-il recevable au point que vous y feriez appel?

- Non certainement pas . . . . . ☐
- Non probablement pas . . . . . ☐
- Je ne sais pas . . . . . ☐
- Oui probablement . . . . . ☐
- Oui certainement . . . . . ☐

- Si vous avez des suggestions quelconques à nous faire part, n'hésitez pas.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Les questions qui suivent s'adressent à ceux de 50 ans et plus ou ayant 30 ans d'ancienneté et plus.

42- Connaissez-vous les mesures suivantes?

a) - La préretraite

Oui . . . . . ☐

Non . . . . . ☐

b) - La prise du congé de préretraite répartie sur deux ans.

Oui . . . . . ☐

Non . . . . . ☐

c) - La prise de la retraite immédiate pour l'enseignant ayant un minimum de 35 ans de service reconnu à un régime de retraite mais n'ayant pas l'âge pour bénéficier des prestations de la sécurité de la vieillesse et du régime des rentes du Québec.

Oui . . . . . ☐

Non . . . . . ☐

43- Une mesure telle que la retraite anticipée vous apparaît-elle intéressante?

- Non certainement pas . . . . . ☐
- Non probablement pas . . . . . ☐
- Je ne sais pas . . . . . ☐
- Oui probablement . . . . . ☐
- Oui certainement . . . . . ☐

44- Si vous avez répondu non à la question précédente, à quelle(s) condition(s) pourrait-elle le devenir?

- Aucune . . . . . ☐
- Le paiement d'un montant forfaitaire en regard des années de service . . . . . ☐
- Une compensation monétaire qui tient compte des régimes de rentes du Québec et de la pension de sécurité de la vieillesse pour ceux qui n'y sont pas éligibles . . . . . ☐
- Le maintien des couvertures d'assurance, vie et santé jusqu'à l'âge de 65 ans . . . . . ☐
- Les services de conseillers en finance et fiscalité . . . . . ☐
- Autre (spécifier) _____

APPENDICE I

LETTRE DE PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE TRANSMIS

AUX ENSEIGNANTS REGULIERS

ENQUETE AUPRES DES ENSEIGNANTS
DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL RELATIVEMENT AUX MESURES
DE RESORPTION DU PERSONNEL EN DISPONIBILITE

Au cours des deux dernières années, plusieurs mesures de résorption ont été mises de l'avant pour résorber le personnel enseignant en disponibilité, et ce, avec beaucoup de succès.

Cependant, compte tenu de la formation et de la spécialisation des enseignants du secteur de l'enseignement professionnel, ces mesures s'avèrent moins efficaces pour cette catégorie d'enseignants. C'est pourquoi, dans le cadre d'un projet de recherche relié au programme de maîtrise à l'école nationale d'administration publique, une étude est menée dans le but de cerner davantage cette problématique et de faire des recommandations pour améliorer la situation actuelle par l'introduction de nouvelles mesures ou d'améliorations à celles existantes, s'il y a lieu, compte tenu des analyses de coûts.

Le présent questionnaire est adressé à un ensemble d'enseignants du secteur professionnel pris par échantillonnage à partir des listes de personnel déclarées par les commissions scolaires. Comme la plupart des mesures de résorption s'adressent autant au personnel régulier (s'il y a résorption d'un disponible) qu'à celui en disponibilité, l'échantillonnage a été pris sur l'ensemble des enseignants du secteur professionnel à temps plein.

Ce questionnaire n'est aucunement identifié et la personne qui le complète ne peut être retracée d'aucune façon. D'ailleurs, les renseignements qui y sont contenus seront traités à des fins exclusives de recherche et ce questionnaire sera détruit par la suite.

Nous vous prions de nous retourner ce questionnaire le plus vite possible dans l'enveloppe pré-affranchie ci-jointe.

Merci de votre collaboration.

Sainte-Foy, le 28 mai 1984

RÉJEAN MOREL
Etudiant à l'Enap

APPENDICE J

STATISTIQUES 1983-1984 SUR LES ENSEIGNANTS
DU SECTEUR PROFESSIONNEL (SYSTEME PERCOS)

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR LES ENSEIGNANTS

AU SECONDAIRE PROFESSIONNEL 1983-1984

SOMMAIRE PAR COMMISSION SCOLAIRE

(SYSTEME PERCOS)

COM.SCOL.	NBRE D'ENS. AU SECTEUR PROFESSION. TEMPS PLEIN	AGE MOYEN	SALAIRE MOYEN	NBRE ENS. AGES DE 55 ANS ET +	NBRE ENS. AGES DE 64 ANS ET +	NBRE ENS. AYANT 30 ANS D'ANC. ET +	NBRE ENS. AYANT 34 ANS D'ANC. ET +
010	46	38.4	28 537	1	1	0	0
020	95	40.3	30 351	4	0	1	1
039	13	38.2	28 823	0	0	0	0
049	39	40.6	30 159	2	0	0	0
050	46	41.4	30 006	2	0	0	0
060	23	39.1	28 776	1	0	1	1
560	6	44	28 342	1	0	0	0
070	73	40.3	30 789	1	0	0	0
080	99	44.5	30 794	8	0	1	1
090	57	40.2	29 507	2	0	0	0
108	31	45.0	31 778	3	0	3	3
109	94	43.5	32 109	7	0	0	0
789	38	41.9	31 264	2	0	0	0
110	70	40.5	31 798	3	0	1	1
120	37	40.8	30 177	3	0	0	0
130	81	40.1	30 299	8	0	0	0
140	105	39.6	30 360	5	0	0	0
150	122	40.2	30 143	7	0	0	0
160	89	41.4	29 812	8	0	0	0
170	118	40.3	30 271	7	1	1	1
180	78	42.2	29 431	11	0	0	0
190	74	38.8	29 897	1	0	1	1
200	40	41.6	30 330	3	0	0	0
210	88	42.2	30 754	8	1	0	0
570	4	40.0	28 906	1	0	0	0
669	183	42.3	28 812	20	0	3	3
220	78	41.2	31 210	5	0	3	3

COM.SCOL.	NBRE D'ENS. AU SECTEUR PROFESSION. TEMPS PLEIN	AGE MOYEN	SALAIRE MOYEN	NBRE ENS. AGES DE 55 ANS ET +	NBRE ENS. AGES DE 64 ANS ET +	NBRE ENS. AYANT 30 ANS D'ANC ET +	NBRE ENS. AYANT 34 ANS D'ANC ET +
230	154	42.7	30 569	10	1	2	2
240	48	40.5	29 944	0	0	0	0
250	84	42.4	31 910	8	0	1	1
260	146	43.9	30 420	16	0	6	6
300	82	41.7	30 180	8	4	0	0
318	24	40.4	30 138	3	1	0	0
319	81	42.9	29 734	7	0	0	0
328	52	41.5	31 483	5	1	0	0
329	28	41.7	31 172	2	0	0	0
340	96	42.3	29 972	7	0	2	2
359	41	41.3	29 496	2	0	0	0
369	37	43.7	31 691	3	0	0	0
389	128	42.9	31 781	12	1	0	0
409	68	44.4	30 178	11	0	0	0
619	8	43.5	30 186	2	0	0	0
280	60	39.3	30 059	3	0	2	2
290	202	43.3	30 560	26	0	1	1
330	83	42.5	29 969	10	1	4	4
370	71	42.6	30 815	7	0	0	0
428	26	40.6	31 844	0	0	0	0
429	15	42.5	29 696	2	0	0	0
430	60	41.7	30 370	6	2	0	0
440	79	41.2	29 321	8	0	0	0
458	34	46.4	30 690	7	2	0	0
459	14	38.6	30 682	0	0	0	0
590	30	43.9	30 499	4	0	0	0
600	15	42.6	30 178	0	0	0	0
630	29	45.6	30 704	7	1	0	0
559	120	43.4	31 035	14	0	0	0
659	22	44.9	32 071	6	0	0	0
699	47	42.3	31 865	3	0	0	0

COM.SCOL.	NBRE D'ENS. AU SECTEUR PROFESSION. TEMPS PLEIN	AGE MOYEN	SALAIRE MOYEN	NBRE ENS. AGES DE 55 ANS ET +	NBRE ENS. AGES DE 64 ANS ET +	NBRE ENS. AYANT 34 ANS D'ANC. ET +	NBRE ENS AYANT 34 ANS D'ANC ET +
709	56	44.3	30 657	5	0	1	1
719	23	46.0	31 096	5	2	0	0
729	38	44.0	31 569	7	0	0	0
739	109	46.1	32 667	22	0	0	0
749	524	44.5	30 892	71	0	8	8
	4 561	43	30 527	435	19	42	42

Tableau 2

ENSEIGNANTS DU SECTEUR PROFESSIONNEL
AYANT 34 ANS ET PLUS D'EXPERIENCE
(PERMANENTS SUR DES POSTES REGULIERS)

AGE	TOTAL
65	3
64	5
63	8
62	6
61	16
60	13
59	19
58	33
57	26
56	21
55	33
54	22
53	22
52	12
51	17
50	10
49	3
48	3
47	1
46	2
TOTAL	275

APPENDICE K

TABLEAUX DES DONNEES EXTRAITES DU SYTEME

SECURITE D'EMPLOI

(TABLEAUX ISSUS DU DOCUMENT "QUELQUES ELEMENTS DU

PROFIL DES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITE

DU SECTEUR PROFESSIONNEL"

PAR MIREILLE GUAY ET ALDE SAVARD DE LA D.G.R.)

TABLEAU 1

L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ DU SECTEUR PROFESSIONNEL SELON LA RÉGION

	Régions	Moyenne
01	Bas St-Laurent/Gaspésie	41.1
02	Saguenay/Lac-St-Jean	44.0
03	Québec	41.4
04	Trois-Rivières	42.3
05	Estrie	43.1
06.1	Laval-Laurentides-Lanaudière	42.9
06.2	Longueuil	43.3
06.3	Montréal	44.2
07	Outaouais	45.2
08	Abitibi-Témiscamingue	43.2
09	Côte-Nord	44.4
10	Secteur Protestant	47.4

MOYENNE NATIONALE: 43.0

TABLEAU 2

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ DU SECTEUR PROFESSIONNEL SELON LE NOMBRE D'ANNÉES DE SCOLARITÉ

RÉGION	7 à 9 ans	10 à 12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	TOTAL	MOYENNE DES ANNÉES DE SCOLARITÉ RÉELLES
01	4	4	6	19	12	10	2	0	57	13.9
02	6	14	11	13	16	10	3	2	80	13.7
03	11	21	10	33	20	18	10	9	132	13.9
04	2	12	11	16	17	8	7	4	77	14.1
05	1	5	2	6	4	4	2	1	25	14.0
06.1	2	8	4	5	4	11	8	6	48	14.7
06.2	4	8	5	6	13	7	5	3	51	14.0
06.3	2	12	8	7	20	17	10	9	85	14.8
07	5	1	3	4	4	4	1	1	23	13.3
08	0	0	3	1	0	0	0	1	5	14.2
09	2	2	2	2	3	3	0	1	15	13.5
10	3	1	2	5	3	4	2	1	21	13.9
TOTAL	42	88	67	117	116	96	55	38	619 *	14.1 ans

* Six dossiers sont incomplets

LES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ OU SELON UN PROFESSIONNEL SELON LE GROUPE D'AGE

Tableau X

ÂGE	RÉGIONS												TOTAL
	01	02	03	04	05	06.1	06.2	06.3	07	08	09	10	
- 30 - ans	-	-	6	2	-	-	2	1	-	1	-	-	12
30 - 34 ans	10	8	20	8	3	4	8	2	1	-	4	1	69
35 - 39 ans	20	22	42	23	6	15	10	27	7	-	2	4	178
40 - 44 ans	14	14	22	16	7	11	12	23	3	1	2	3	128
45 - 49 ans	4	18	18	15	3	8	3	10	6	-	1	5	91
50 - 54 ans	3	10	14	6	3	4	11	8	4	-	3	4	70
55 - 59 ans	4	4	9	4	3	4	4	9	3	2	1	3	50
60 - 64 ans	2	4	4	4	-	2	1	5	-	1	2	1	26
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL :	57	80	135	78	25	48	51	85	24	5	15	22	625

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ DU SECTEUR PROFESSIONNEL SELON LE DERNIER DIPLÔME OBTENU

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	COURS ELÉMENTAIRE	COURS SECONDAIRE	COURS COLLÉGIAL	BACC. ES ARTS	BREVET D'ENSEIGNEMENT	CERTIFICAT D'ENSEIGNEMENT	DIPLÔME TECHNIQUE	1er DIPLÔME UNIVERSITAIRE	2e DIPLÔME UNIVERSITAIRE	TOTAL
01 Bas St-Laurent/Gaspésie	0	4	0	0	14	14	14	9	1	56
02 Saguenay/Lac-St-Jean	0	9	0	0	22	22	13	14	0	80
03 Québec	1	12	1	0	17	46	21	35	0	133
04 Trois-Rivières	0	3	0	1	7	13	29	25	0	78
05 Estrie	0	2	0	0	2	5	3	13	0	25
06.1 Laval-Laurentides-Lan.	0	3	0	4	5	7	4	23	2	48
06.2 Longueuil	1	7	0	2	2	6	7	24	2	51
06.3 Montréal	0	3	0	1	5	16	9	49	2	85
07 Outaouais	0	6	0	0	7	2	4	5	0	24
08 Abitibi-Témiscamingue	0	1	0	0	0	1	1	2	0	5
09 Côte-Nord	0	5	1	0	3	2	2	2	0	15
10 Secteur Protestant	0	3	0	1	1	6	3	7	0	21
TOTAL	2	58	2	9	85	140	110	208	7	621

APPENDICE L

SUGGESTIONS DES ENSEIGNANTS

QUI ONT REPONDU AUX QUESTIONNAIRES

SUGGESTIONS DES ENSEIGNANTS

1) Si la Commission scolaire me garantissait un salaire pendant 6 mois par année et me plaçait en chômage pour l'autre 6 mois, je penserais sérieusement à accepter.

2) Laisser les professeurs dans chacun leur spécialité, il y aurait moins de disponibles et l'éducation aux élèves serait meilleure.

3) Que les anciens du secteur public ou parapublic aient la possibilité de retourner à leur ancien travail (poste) avec la possibilité de retourner à leur Commission scolaire.

4) Prêt de service au privé.

5) Faire comprendre aux fonctionnaires du ministère de l'Education du Québec que la disparition de l'enseignement professionnel et la disparition du personnel d'expérience coûteront cher au Québec. **

6) Payer les études en vue d'occuper un poste dans le secteur public ou privé. *******

7) Former des groupes moins nombreux dans les ateliers pour une meilleure formation.

8) Travailler au ministère des Transports. ******

9) Le ministère de l'Education du Québec devrait profiter de l'occasion pour faire préparer les programmes du secteur professionnel par les professeurs du professionnel.

10) Garantir le salaire à un enseignant qui se relocalise dans le secteur privé pour une période X. *

11) Prêt de service temporaire.

12) Permettre l'ouverture d'ateliers où d'ex-professeurs pourraient, avec l'aide du Gouvernement, diriger l'apprentissage des jeunes, dans un véritable milieu de travail.

13) Congé sans solde pour aller se recycler dans l'industrie à tour de rôle.

14) Retraite anticipée. ***

15) Offrir du perfectionnement dans les nouvelles options: comme traitement de textes, données comptables, informatique, etc... **

16) Offrir une compensation financière pour ceux et celles qui s'inscrivent dans un programme d'étude. J'accepterais 50% du salaire.

17) Avoir une personne-ressource sur qui se fier qui pourrait apporter des idées dans un éventuel projet d'entreprise (personne indépendante).

18) Donner la possibilité d'aller se recycler 1 an à tous les 10 ans, par ordre d'ancienneté.

19) Prêt de service à l'équipe d'entretien de la Commission scolaire.

20) Rachat d'années de fonds de pension pour ceux qui ont déjà été dans l'industrie.

21) Personne-ressource pour mieux nous orienter. ***

22) Que les disponibles aient droit à un congé avec solde à 100% ou moins.

23) Réviser le statut des disponibles qui ont une tâche pleine. **

24) L'éducation aux adultes fait-elle partie de la Fonction publique ? Je travaille à ce service depuis 8 ans à temps partiel et la Commission scolaire régionale semble nier ce service au niveau du personnel.

25) Donner une prime de deux ans 100% du salaire. ****

26) Etablir des contacts avec le Centre de Main-d'Oeuvre du Canada.

27) Recyclage des personnes en disponibilité vers des champs où l'on prévoit un débouché.

28) La retraite obligatoire aux plus âgés et du travail aux plus jeunes. *

29) Avant de changer les programmes, on devrait recycler les professeurs.

30) J'aimerais qu'il existe une firme de consultants pour tous les professeurs (même ceux qui ne sont pas en disponibilité) afin de les relocaliser.

31) Permettre aux professeurs de se recycler sur le temps de travail afin de permettre à ceux et celles qui voudraient changer d'orientation de le faire en toute connaissance de cause. **

32) Réglez le cas des ex-religieux.

33) Ce serait intéressant, en plus de l'argent, de recevoir de l'aide technique pour la relocalisation dans le secteur privé (sa propre entreprise). **

34) Considérez le secteur professionnel complètement séparé du secteur général. *

46) J'aimerais recevoir les postes disponibles à travers la province, à mon adresse personnelle. On n'est pas informé. ********

47) Avoir une demi-tâche à 3/4 de mon salaire.

48) Prêtez-moi n'importe où, mais sortez-moi d'ici.

49) Pourquoi accordez-vous la permanence après 2 ans, pendant qu'il y a des disponibles à la tonne.

50) Mettre l'âge de la pension des hommes au même que celui des femmes.

51) Pouvoir changer d'emploi, tout en demeurant permanent à la Commission scolaire. *

52) L'enseignant (professeur) devrait être obligé de retourner dans l'industrie à tous les 5 ans.

53) La prime de séparation devrait être majorée. **

54) Permettre de racheter quelques années passées dans l'industrie pour les professeurs du secteur professionnel au même taux que les anciens religieux. **

55) Passer au secteur du soutien à l'entretien sans perte de salaire. **

56) Diminuer les groupes dans les ateliers à un maximum de 12, parce que la formation professionnelle n'est plus valable à 22-23 élèves. *******

57) Transférer à l'éducation des adultes avec tous mes droits. ********

58) Qu'il y ait dans l'enseignement une évaluation de rendement des professeurs et que la mise en disponibilité y soit relative. ******

59) Possibilité de combler des postes au collégial par prêt de service ou transfert de droits. ***

(*) Nombre de fois que la suggestion a été émise.

APPENDICE M

DOCUMENTATION A INCIDENCE FISCALE

PRESENTEE PAR L'HYDRO-QUEBEC

6. Processus administratif du paiement de l'indemnité de séparation (suite ...)

6.4.1 (suite ...)
Enfin, dans le cas d'un transfert de fonds, prendre note que le chèque émis par le service Paie sera fait à l'ordre du fiduciaire uniquement.

6.4.2 Emission du (des) chèque(s)

L'indemnité de séparation est payable en un seul versement au plus tard 15 jours ouvrables de la fin de la période de paie de la cessation d'emploi, en autant que l'employé remette le formulaire TD-2 lorsque requis 5 jours ouvrables avant la date de cessation d'emploi. Sinon, le paiements'effectuera après la cessation d'emploi, au plus tard 15 jours ouvrables de la réception du formulaire TD-2.

Sur réception du (des) chèque (s) émis par le service Paie, le service Personnel ou Ressources humaines en vérifie la validité et le(s) transmet selon le cas:

- à l'employé, lorsqu'il s'agit du paiement partiel ou total de l'indemnité de séparation avec retenues d'impôt à la source,

- au fiduciaire, lorsqu'il s'agit du paiement partiel ou total de l'indemnité de séparation par transfert direct à un régime enregistré de pension ou un régime enregistré d'épargne-retraite (R.E.E.R.); le talon de chèque est transmis à l'employé dans les délais précédemment prévus.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation

7.1 Imposition de l'indemnité de séparation

Selon les règles fiscales actuellement en vigueur, l'indemnité de séparation est considérée comme une allocation de retraite imposable pendant l'année d'imposition où elle est reçue et sujette à la retenue d'impôt à la source aux taux suivants:

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.1 (suite ...)

	Fédéral	Provincial
jusqu'à 5000 $	5%	13%
de 5000 $ à 15 000 $	10%	20%
plus de 15 000 $	15%	20%

De plus, l'indemnité de séparation fera l'objet de l'émission de feuillets T4A (Canada) et Relevé 1 (Québec) pour l'année de versement.

7.2 Coût fiscal découlant de ce revenu

Puisqu'un montant reçu à titre d'allocation de retraite est imposable dans l'année civile où il est reçu, il en découle qu'il sera imposé aux taux marginaux d'impôt les plus élevés pour le contribuable, car il devra être additionné à ses autres revenus de la même année.

De plus, cette addition, si elle donne un revenu net supérieur à 30 030 $ en 1983 ou 33 150 $ en 1984, obligera le contribuable à rembourser le moindre de 30% de ses prestations d'assurance-chômage reçues dans l'année ou 30% de son revenu net qui excède 30 030 $ ou 33 150$ selon le cas.

Il est possible, dans certaines limites expliquées ci-après, de reporter à des années futures l'imposition d'une allocation de retraite.

Il s'agit pour le contribuable, à l'aide du formulaire TD-2 de demander à son employeur de transférer en tout ou en partie l'indemnité de séparation dans un régime enregistré d'épargne - retraite (REER) ou dans un autre régime enregistré de pensions (REP).

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.2 (suite ...)
Grâce à cette procédure, il n'y aura pas de retenue à la source d'impôt sur le montant transféré et, bien que des feuillets T4A et Relevé 1 seront émis par Hydro-Québec, un reçu émis par le fiduciaire de REER évitera l'imposition de ce revenu cette année-là, le contribuable réclamant cette déduction à la ligne "Autres déductions" de sa déclaraton d'impôt. De plus, ce montant ne sera pas considéré pour fins de remboursement des prestations d'assurance-chômage, tel qu'expliqué auparavant.

Le montant ainsi transféré ne sera imposé, souvent même à des taux moins élevés, que dans l'année où le REER sera encaissé ou au fur et à mesure où les rentes en vertu du REER ou du REP seront encaissées.

7.3 Limite du montant transférable

Le montant d'allocation de retraite transférable à un REER ou REP libre de retenue d'impôt ne peut dépasser le moins élevé des deux montants suivants:

a) le montant brut de l'allocation de retraite, ou

b) i) 2 000 $ multiplié par le nombre d'années dans lesquelles l'employé était au service d'Hydro-Québec ou d'une de ses filiales (cas de la retraite différée, anticipée ou facultative)
plus

ii) 1 500 $ multiplié par le nombre d'années visées en (i) pour lesquelles les cotisations de l'employeur au régime de retraite d'Hydro-Québec ou d'une de ses filiales n'étaient pas acquises au contribuable au moment du versement de l'indemnité de séparation. (Cas du remboursement de cotisations de l'employé).

La limite s'applique à tout transfert direct effectué durant l'année d'imposition, mais exclut les contributions annuelles qu'un employé peut faire à un R.E.E.R.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.3 (suite ...)

Précisons le sens de ces limites:

- D'une part le "nombre d'années dans lesquelles l'employé était au service ..." signifie le nombre d'années civiles continues ou pas, au cours desquelles l'employé était au service d'Hydro-Québec ou d'une de ses filiales; prenons l'exemple de Dieudonné Moisan, embauché le 1er octobre 1958 et terminant son emploi le 31 mars 1983: bien que son nombre d'années décomptées soit de 24 1/2 ans, le nombre d'années civiles dans lesquelles il était au service de l'entreprise est de 26; ainsi, en calculant la limite indiquée en b) (i) ci-haut, Dieudonné Moisan obtiendra comme résultat 52 000 $ (2 000 $ x 26).

- D'autre part, le montant supplémentaire de 1 500 $ mentionné en b) (ii) s'applique aux seules années civiles dans lesquelles les cotisations de l'employeur au régime de retraite de l'entreprise ont été considérées dans le calcul de la rente d'Hydro-Québec ou d'une de ses filiales; prenons l'exemple de G. Leboeuf - Haché, ex-employé d'une filiale d'Hydro-Québec et pour lequel la formule de la garantie de la rente ne s'applique pas, dont les états de service sont identiques à ceux de Dieudonné Moisan, sauf que pour fins du calcul de sa rente de filiale la période située entre le 1er octobre 1958 et le 1er avril 1960 n'est pas considérée: dans ce cas, en plus du résultat de 52 000 $ obtenu en appliquant la limite de 2 000 $ par année mentionnée à b) (i), G. Leboeuf - Haché pourra bénéficier d'une limite additionnelle de 3 000 $ (1 500 $ pour chacune des années 1958 et 1959, l'année 1960 étant exclue puisque les cotisations de l'employeur lui ont été dévolues à compter du 1er avril 1960), ce qui lui donne une limite totale de 55 000 $.

Si par ailleurs G. Leboeuf - Haché a droit à une rente supplémentaire parce que la formule de la garantie de la rente s'applique, sa limite sera de 52 000 $ tout comme pour Dieudonné Moisan, puisque le total des années de service continu auprès d'Hydro-Québec ou d'une de ses filiales est considéré alors.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.4 Une autre possibilité de reporter l'impôt

Un contribuable peut également transférer directement à un REER (sans maximum), jusqu'à l'âge de 71 ans, les paiements de rentes en vertu d'un régime enregistré de pensions (exemple: régime de retraite d'Hydro-Québec), et ainsi reporter l'imposition de ces revenus à des années futures. Il doit alors demander ce transfert à l'aide d'une autre formule TD-2 (la désignation des fonds étant "Prestations de retraite ou de pensions") et d'une autorisation individuelle (à renouveler annuellement) qu'il doit obtenir du service de la Cotisation immédiate du ministère du revenu du Québec.

7.5 Déduction maximale de 1 000 $ au titre de revenu de retraite

Une économie additionnelle d'impôt peut être réalisée par la déduction annuelle maximale de 1 000 $ au titre de revenu de retraite, qui est accordée:

- à partir de 60 ans lorsque le contribuable reçoit un revenu de rente viagère d'un fonds de pension (exemple: régime de retraite d'Hydro-Québec)

- à partir de 65 ans lorsque le contribuable reçoit un revenu de rente provenant d'un REER ou d'un régime équivalent.

La déduction maximale de 1 000 $ s'applique à la somme de ces deux types de revenus et non à chacun d'eux.

Cette déduction n'est plus permise à l'égard des remboursements des cotisations d'un employé à un régime enregistré de pensions (exemple: régime de retraite d'Hydro-Québec); toutefois un tel remboursement de cotisations peut être transféré à un REER (sans maximum) de la même façon qu'un paiement de rentes en vertu d'un régime enregistré de pensions, tel qu'indiqué au paragraphe précédent.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.6 Eléments de planification fiscale

Selon son âge et ses possibilités financières, le contribuable devrait tenter de profiter au maximum des reports et déductions autorisées par les lois fiscales.

Il pourrait par exemple viser les objectifs suivants:

- Dans l'immédiat: transférer directement à un REER, dans les limites admises, le montant de l'indemnité de séparation et, lorsqu'applicable, le remboursement de ses cotisations au régime de retraite d'Hydro-Québec.
- Jusqu'à l'âge de 60 ans: transférer directement à un REER les rentes viagères versées par le régime de retraite d'Hydro-Québec.
- À 60 ans: débuter l'encaissement des rentes viagères en vertu du régime de retraite d'Hydro-Québec, et bénéficier alors de la déduction annuelle maximale de 1 000 $ au titre de revenu de retraite.
- À 65 ans: encaisser son REER, qui sera imposable en sa totalité, ou le transformer en rente viagère ou en rente à échéance fixe dont les paiements peuvent être étalés jusqu'à l'âge de 90 ans (donc étalement de l'impôt), et bénéficier alors de la déduction annuelle maximale de 1 000 $ au titre de revenu de retraite.

7.7 Réembauchage et/ou services rendus après la date de cessation d'emploi

Hydro-Québec doit refuser, même à titre gracieux, après la cessation d'emploi, les services offerts par l'employé qui a bénéficié du P.I.D.V. De même, il est entendu que l'employé qui aura bénéficié du Programme ne pourra par la suite être réembauché auprès d'Hydro-Québec et de ses filiales.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.7 (suite ...)
Rappelons d'une part que le Programme vise à faciliter la séparation définitive de l'employé qui y adhère. De même, l'indemnité de séparation vise à garantir un revenu équivalent au salaire de base qu'il avait au moment de son départ, pour compenser la perte de son emploi auprès d'Hydro-Québec et ses filiales. Par conséquent, le réembauchage ou la poursuite des activités après la cessation d'emploi vont à l'encontre des objectifs du P.I.D.V.

D'autre part, l'entreprise s'est engagée auprès des autorités gouvernementales à respecter et contrôler les règles fiscales relatives aux indemnités versées en vertu du P.I.D.V.

Ainsi, pour que l'indemnité de séparation soit considérée fiscalement comme une allocation de retraite, la relation employeur-employé ne doit plus subsister, que ce soit de manière directe ou indirecte. A cet égard, l'employeur est défini fiscalement comme étant la société-mère et ses filiales. De même, la poursuite des activités de l'employé auprès de son employeur et ce, même à titre gracieux, est un élément suffisant pour maintenir fiscalement la relation employeur-employé.

7.8 Traitement du choix fiscal par Hydro-Québec

a) L'employé qui désire qu'une partie ou la totalité de l'indemnité de séparation soit exempte de la retenue d'impôt à la source, doit en aviser l'unité administrative Personnel ou Ressources humaines le plus tôt possible.

Il devra également faire parvenir, au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la date de cessation d'emploi, le formulaire "TD-2" dûment rempli et signé (Annexe J). Chaque transfert direct, demandé par l'employé, doit faire l'objet d'un formulaire "P.A.R.S." distinct.

7. Incidences fiscales relatives à l'indemnité de séparation (suite ...)

7.8 (suite ...)

b) L'employé qui, à la date de cessation d'emploi, n'aura pas avisé l'unité administrative Personnel ou Ressources humaines de son choix fiscal, sera soumis à la retenue d'impôt à la source, tel qu'indiqué à l'article 7.1 du présent guide administratif.

Les paragraphes précédents ne sont qu'un résumé des principales considérations fiscales relatives au Programme d'indemnisation des départs volontaires d'Hydro-Québec.

Les employés sont invités à consulter leur conseiller fiscal pour plus de renseignements quant à leur situation particulière.

8. Régime de retraite d'Hydro-Québec

Le processus habituel de paiement des avantages reliés au régime de retraite s'applique. Toutefois, le nombre d'employés optant pour le présent Programme étant indéterminé, des mesures appropriées seront prises pour s'assurer que les rentes soient calculées et présentées au Comité de retraite dans des délais raisonnables.

De même, étant donné que les modifications relatives à la revalorisation des rentes des employés provenant des filiales n'ont pas encore été apportées au Régime de retraite d'Hydro-Québec, vous devez informer l'employé concerné, que le versement des rentes sera initialement calculé selon la garantie de 1.66%. Compte tenu du nombre de révisions à effectuer, nous ne sommes pas en mesure d'assurer leur versement rétroactif à une date déterminée.

À cet effet, afin d'accélérer le processus de calcul de rente de l'employé admis au Programme et admissible à la retraite anticipée à sa demande (55 à 60 ans) ou à la retraite facultative à sa demande (60 à 65 ans), vous devez transmettre le plus tôt les documents suivants:

- l'original du formulaire "Demande de départ volontaire" dûment rempli et signé;

- une copie du formulaire "Recommandation du supérieur hiérarchique" dûment remplie et approuvée;

au responsable de la phase - IV du Programme d'indemnisation des départs volontaires, service Avantages sociaux, IIe étage, Siège social.

APPENDICE N

DOCUMENTATION RELATIVE

A LA PENSION DIFFEREE

Âge / Années	Moins de 45 ans	Plus de 45 ans et moins de 60 ans	60 ans et plus
Moins de 2 ans de service crédité avec plus ou moins 10 ans de service continu	Remboursement[1]	Remboursement[1]	Pension immédiate avec ou sans réduction
Entre 2 ans et moins de 10 ans de service crédité et moins de 10 ans de service continu	Remboursement[1] OU Pension différée	Remboursement[1] OU Pension différée	Pension immédiate avec ou sans réduction
Entre 2 ans et moins de 10 ans de service crédité et plus de 10 ans de service continu	Remboursement[1] OU Pension différée	Pension différée obligatoire[2]	Pension immédiate avec ou sans réduction
Plus de 10 ans de service crédité avec plus ou moins 10 ans de service continu et sans facteur 90	Remboursement[1] OU Pension différée	Pension différée obligatoire[2]	Pension immédiate avec ou sans réduction
Plus de 10 ans de service crédité avec plus ou moins 10 ans de service continu et avec facteur 90	Impossible	Pension immédiate avec réduction[4]	Pension immédiate sans réduction

1) La demande de remboursement doit être formulée avant que l'employé ne recommence à cotiser, ou dans les 180 jours suivant sa démission s'il revient occuper une fonction visée à l'intérieur de ce délai.
Si la demande de remboursement n'a pas été faite dans les délais mentionnés précédemment, l'employé ne pourra obtenir le remboursement d'une telle période seulement si, lors d'une démission, il est admissible au remboursement.

2) Pension différée obligatoire. Dans ces cas, la personne peut demander le paiement de 25 % de la valeur actuelle de sa pension.

3) L'employé doit exercer son option dans les 180 jours de la date de démission. Si l'option n'est pas exercée dans ce délai, la Commission considérera qu'il a opté pour la pension différée. Par contre, il devra y avoir annulation de cette pension différée dans le cas d'une :
- *personne qui ne cotise jamais par la suite au RREGOP et qui demande le remboursement de ses cotisations avant la date à laquelle la pension différée devient payable ;*
- *personne qui cotise à nouveau sans avoir demandé le remboursement dans les délais prescrits. La pension différée est annulée et le service cumulé s'ajoute à celui qui était compté au moment de la cessation d'emploi.*

4) La pension est réduite pour sa durée de 0,5 % pour chaque mois compris entre la date effective de sa retraite et son soixantième (60e) anniversaire de naissance.

5) Si l'employé n'a pas 65 ans, sa pension est réduite pour sa durée de 0,5 % pour chaque mois compris entre la date effective de la retraite et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait atteint l'âge de 65 ans ou le facteur 90.

TABLEAU COMPARATIF

PENSION DIFFEREE

R.R.E.	R.R.F.	R.R.E.G.O.P.
Pension différée obligatoire pour tout participant qui a dix (10) ans de service et plus. La pension est payable à soixante (60) ans pour une femme et à soixante-cinq (65) ans pour un homme.		Pension différée obligatoire pour tout participant qui a quarante-cinq (45) ans et plus mais moins de 60 ans et qui a dix (10) ans et plus de service continu, postérieur au 31 décembre 1965 ou qui a plus de dix (10) ans de service crédité. Dans ce cas, le participant peut demander le paiement d'une somme représentant 25% de la valeur actuelle de sa pension et la pension différée est ajustée pour tenir compte de ce remboursement. Toutefois, ce montant ne peut être supérieur au montant des cotisations accumulées avec intérêt. Au RREGOP, la pension différée est payable à 65 ans.

APPENDICE O

MODELE D'OFFRE D'EMPLOI DIFFUSE AUX ENSEIGNANTS

PAR LA DIRECTION REGIONALE DE QUEBEC

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale des réseaux 263

OFFRE D'EMPLOI

CHAMP 38 - SUPPLEANCE REGULIERE

ENDROIT: Commission scolaire des Frontières
Ville Pohénégamook, Quartier Sully
Témiscouata (Québec)

NIVEAU: Préscolaire - primaire

NOMBRE D'ECOLE(S) OU LA SUPPLEANCE POURRA ETRE EFFECTUEE: 6

DISTANCE APPROXIMATIVE ENTRE LES ECOLES: 0,5 à 31 km du centre administratif

DATE DU DEBUT: le plus tôt possible

POSTE RESERVE A:
1) Enseignant permanent en disponibilité ou qui pourrait le devenir en vertu de la clause 5-3.30.
2) Enseignant permanent non en disponibilité mais qui aimerait se prévaloir de la clause 5-4.03 "Transfert des droits".

CARACTERISTIQUE DE LA REGION:

Possède une base de plein air. A 50 km de Cabano, 75 km de Rivière-du-Loup. Hôpital situé à 45 km. Possibilité de chasse et de pêche.

LES PERSONNES INTERESSEES DEVRONT ADRESSER LEUR DEMANDE ECRITE A: MONSIEUR CLAUDE MATHIEU, A L'ADRESSE MENTIONNEE CI-BAS ET CE, AVANT LE 15 FEVRIER 1984.

Direction régionale de Québec
1020, route de l'Église, 3e étage, SAINTE-FOY (Québec) G1V 3V9 (418) 643-7934

APPENDICE P

TABLEAUX RELATIFS A LA SANTE

ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Tableau 1

SECTEURS PRIORITAIRES EN SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL

GROUPE I	GROUPE II
Bâtiment et travaux publics	Bois (sans scierie)
Chimique	Caoutchouc, matières plastiques
Forêt et scierie	Equipement de transport
Mines et carrières	Première transformation des métaux
Produit en métal	Produits minéraux non-métalliques

GROUPE III	GROUPE IV
Administration publique	Commerce
Aliments et boissons	Cuir
Meuble	Machine
Papier	Tabac
Transport	Textile

GROUPE V	GROUPE VI
Autres services commerciaux et professionnels	Agriculture
Communication	Bonneterie et habillement
Imprimerie-édition	Enseignement et services annexes
Pétrole-charbon	Finance, assurance, affaires immobilières
Produits électriques	Services médicaux et sociaux

Tableau 2

ESTIMATIONS GENERALES DES COUTS ANNUELS DES COMITES SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL DU RESEAU DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL DE NIVEAU SECONDAIRE

ETABLISSEMENTS		COMPOSITION DU COMITE			
TAILLE	NOMBRE	TRAVAILLEURS	h/a(2)	TOTAL HRES Année/trav.	$/h/p(3)
1-20	10	0	0	0	30
21-25	25	2	9	450	30
26-50	101	2	15	3 020	30
51-100	70	3	15	3 150	30
101-150	54	3	30	4 860	30
151-200	26	5	30	3 900	30
201-500	23	5	30	3 450	30

(4) Total heure/année/travailleurs 18 920

18 920 ÷ (20 X 40) = 23.65 travailleurs plein temps selon la clientèle 1982-1983

(1) Taille: nombre de travailleurs

(2) h/a: nombre d'heures de réunions par année selon le guide de la C.S.S.T.

(3) $/h/p: coût horaire moyen pondéré selon l'importance de chaque catégorie de travailleurs

(4) 20 x 40 étant le nombre d'heures par année pour un professeur

Références: document C.S.S.T. et estimation par W. Lee clientèle au 30 septembre 1982

31 octobre 1984 - André Lamontagne

ESTIMATIONS GENERALES

Tableau 3

COUT DE LIBERATION POUR CERTAINES FONCTIONS
DU REPRESENTANT A LA PREVENTION DANS LES
ETABLISSEMENTS AYANT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

ETABLISSEMENTS

TAILLE	NOMBRE	h/a	TOTAL h/a/t
1-20	10	0	
21-25	25	156	3 900
26-50	101	156	15 726
51-100	70	312	21 840
101-150	54	520	28 080
151-200	26	520	13 520
201-500	23	936	21 528
			104 594

104 594 heures - année - travailleurs

104 594 ÷ (20 x 40) = 130.7 travailleurs (4)

(1) Taille: nombre de travailleurs (professeurs, personnel de soutien et P.N.E.)

(2) h/a: nombre d'heures par année selon le guide de la CSST

(3) Total h/a/t: total d'heures par année pour l'ensemble des travailleurs qui occupent la fonction de représentant à la prévention

(4) 20 x 40: étant le nombre d'heures par année pour un professeur.

31 octobre 1984 - André Lamontagne

APPENDICE Q

PREVISION DES COURS A TEMPS PLEIN A L'EDUCATION DES ADULTES

(FORMATION PROFESSIONNELLE) POUR 1985-1986

AU SECONDAIRE ET AU COLLEGIAL

TRAVAUX PRÉPARATOIRES À L'ANNÉE XI 1985-1986

OPÉRATION: ESTIMATION ET PONDÉRATION DES BESOINS RÉGIONAUX DU 5 AU 9 NOVEMBRE 84

CONSENSUS AU PREMIER TOUR

MP	TITRE	TYPE	LIEU	MONO	DURÉE
	Techniques de vente et marketing C	A *	Sainte-Foy	7796	260
	Techniques administratives C (secrétariat de direction)	B *	Beauport	7481	225
18	Techniques administratives C (finance et informatique)	A	St-Georges	7440	250
	Techniques administratives C (finance et informatique)	A	Thetford	7440	250
	Techniques administratives C (finance et informatique)	A	Sainte-Foy	7440	250
	Techniques forestières C (administration et aménagement)	B	Donnacona St-Raymond	7885	190
	Techniques de bâtiment C (dessin architecture)	B	Lévis	7176 fiche 07-10	215
	Techniques de fabrication C mécanique (dessin de conception mécanique et outillage)	A	Beauport	7636	260
	Techniques de fabrication C mécanique (hydraulique, pneumatique et automatisme	A	Lévis	7890 fiche 12-32	300
	Techniques de fabrication C mécanique (hydraulique, pneumatique et automatisme	B	Lévis	7891 fiche 12-32	300
	Electrotechnique générale (plan A) C	A	Beauport	7230	290
	Electrotechnique générale (plan A) C	A	Lévis	7230	290
	Electrotechnique générale (plan A) C	A	St-Georges	7230	290
	Electronique industrielle C	B	Lévis	7231-A	130
	Microprocesseur C	B	Beauport	7231-E	130
20	Techniques en génie industriel C étude -travail	B	St-Georges	7699	145

*A: Débutant
*B: Perfectionnement
** Moins prioritaire
C: Collégial
S: Secondaire

NP	TITRE	TYPE	LIEU	NUMERO	DUREE
	Techniques en génie industriel : (étude-travail)	B	Lévis	7699	145
	Techniques du bâtiment (réfrigération, ventilation, climatisation	B	Beauport	7343 Fiche 16-02	200
	Techniques de fabrication mécanique (fabrication)	A	Beauport	7648	260
	Programmation et analyse des systèmes informatiques	B	Beauport	à élaborer	
	Programmation et analyse des systèmes informatiques	B	Lévis	à élaborer	
	Informatique appliquée à l'administration	B	Sainte-Foy	7273	295
	Techniques de fabrication mécanique (contrôle numérique)	A	Beauport	7632	215
	Techniques de fabrication mécanique (commande numérique)	B	Beauport	7629	170
	Garderie d'enfants	B	Sainte-Foy	7241	150
5	Moniteur et conduite de véhicules de promenade	A	Sainte-Foy	7308	60
4	Instructeur de conduite de véhicule de promenade	B	Sainte-Foy	7308-B	50
10	Techniques infirmières (actualisation professionnelle)	B	St-Georges	7300	85
	Secrétariat et sténographie bilingue (incluant traitement de textes)	A	Sainte-Foy	5572	255
	Secrétariat et sténographie bilingue	B	Lévis	5572-B	
	Secrétariat bilingue (incluant traitement de textes)	B	St-Georges	5564-B	
14	Secrétariat bilingue (incluant traitement de textes)	B	Donnacona St-Raymond	5564-B	250
	Application de l'ordinateur au traitement de textes (EPSV)	B	Beauport	0293	

NP	TITRE	[illegible]	[illegible]	[illegible]	DUREE
	Application de l'ordinateur à la comptabilité 2	B	St-Georges	0291	105
3	Application de l'ordinateur à la comptabilité 2	B	Sainte-Foy	0291	105
12	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	St-Georges	0297	60
	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Lévis	0297	60
	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Thetford Mines	0297	60
22	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Beauport	0297	60
	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Beauport	0297	60
11	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Sainte-Foy	0297	60
	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	La Malbaie (6 places)	0297	60
	Application de l'ordinateur au traitement de textes 3	B	Montmagny (6 places)	0297	60
	Cuisine d'établissement 1	A	Donnacona	1352	200
	Cuisine d'établissement 1	A	Beauport	1352	200
	Cuisine d'établissement 1	A	La Malbaie	1352	200
	Cuisine d'établissement 1	A	Montmagny	1352	200
8	Cuisine d'établissement 2	B	Charlesbourg	1353	160
	Cuisine d'établissement 2	B	St-Georges	1353	160
	Service de la restauration 1	A	Thetford Mines	5731	125
	Service de la restauration 1	A	La Malbaie	5731	125
	Service de la restauration 1	A	Montmagny	5731	125
	Service de la restauration 2	B	St-Georges	5731	125
	Service de la restauration 2	B	Donnacona	5731	125

RP	TITRE	INST	LIEU	MONI	DUREE
9	Service de la restauration ?	B	Beauport	5731	125
7	Gérance de salle à manger ?	B	Beauport	2341	70
	Culture en serre ?	A	Charlesbourg	1360	125
	Coordination et supervision ? opération forestière	B	St-Georges	1171	40
	Sylviculture ?	B	Donnacona St-Raymond	5951	50
	Sylviculture ?	B	St-Georges 2e session 88-8	5951	15
	Foresterie: abattage et tronçonnage du bois ?	B	La Malbaie	2201	15
	Foresterie: abattage et tronçonnage du bois ?	B	La Malbaie	2201	15
	Pâtisserie ?	A	Charlesbourg	4690	150
16	Boucherie ?	A	St-Georges	0410	120
	Boucherie ?	A	Ste-Marie	0410	120
	Boucherie ?	A	Donnacona	0410	120
	Boucherie ?	B	Beauport	0411	95
	Boucherie-charcuterie	B	Beauport	0415	75
	Fabrication de produits laitiers ?	B	Beauport (Québec)	8379	120
	Classement et mesurage du bois ?	A	Auberger	0750	160
	Fabrication et réparation d'outil de matricage ?	B	Montmagny	2105	100
	Techniques d'usinage ?	A	St-Georges	6004	250
	Techniques d'usinage ?	B	Auberger	6005	100
	Affûtage et réparation d'outils ? de coupe moulin à scie	A	Auberger	0070	160
	Tôlerie industrielle ?	A	Montmagny	3634	220
	Soudage et montage ?	A	St-Georges	5824	225

... 5

Nbr	Titre	Unit	Lieu	Numéro	Durée
	Soudage et montage S	B	Beauport	5825	180
	Soudage sur tuyau acier doux haute pression S	B	Lévis	5841	105
	Soudage sur tuyau acier doux haute pression S	B	Beauport	5841	105
	Soudage au gaz inerte TIG sur plaques S	B	Lévis	5791	45
	Soudage semi-automatique MIG sur plaques S	B	Lévis	5837	75
	Soudage semi-automatique MIG sur plaques S	B	St-Georges	5837	75
21	Soudage à la machine automatique?	B	Lévis	5833	30
	Conduite de machine à bois ? (incluant opérateur de moulureuse)	B	St-Georges	1110-A	
	Mécanique en réfrigération ?	B	Beauport	3593	180
	Techniques du meuble et bois oeuvré E C.	A	Lévis	7000	260
	Couture et réparation retouches masculines et féminines ?	B	Montmorency	fiche	125
	Confection de bottes et chaussures ?	A	Beauport	1158	120
2	Cordonnerie (incluant réparation d'équipements de sport en cuir et toile) S	A	Beauport	1182	150
	Conduite de machines à coudre sur cuir et matériel similaire S	A	Montmorency	1114	110
	Conduite de machines à coudre industrielle régulière et spécial	A	St-Georges	1117	80
	Conduite de machines à coudre S industrielle régulière et spécial	A	Thetford Mines	1117	80
	Conduite de machines à coudre industrielle régulière et spécial	A	Thetford Mines	1117	80
	Mécanique automobile: carburation électricité, mise au point S	B	Beauport	3009	90

NO	TITRE	TYPE	LIEU	NOMBRE	DUREE
	Débosselage et peinture automobile	B	Beauport	1401	145
	Débosselage et peinture automobile	B	St-Georges	1401	145
23	Mécanique d'équipements et véhicules de loisirs	A	Thetford Mines	3160 pr 7	245
	Mécanique d'entretien	B	Thetford Mines	3157	165
	Mécanique de machines à coudre industrielle	A	Beauport	3318	180
	Mécanique de machines à coudre industrielle	A	Beauport	3319	180
	Mécanique de machinerie agricole	A	St-Georges	3360	50
	Mécanique de machinerie lourde hydraulique	B	Lévis	3305	60
13	Mécanique de machinerie lourde	B	Lévis	3271	195
	Mécanique de moteurs diésel plan II	B	Beauport	3468	120
	Réparation de caisses enregistreuses électroniques	B	Sainte-Foy	5514	120
6	Horlogerie	B	Beauport	2537	140
	Réparation et entretien d'articles de sport	A	Charlesbourg	5478	100
	Vérification et réparation d'unités hydrauliques et pneumatiques	B	Québec	5483	100
	Conduite de machinerie lourde	B	Lévis	EPSV	205
17	Montage d'installation au gaz résidentiel et commercial	B	Beauport	3921	40
	Conduite d'autobus scolaire	B	Charlesbourg	0961	30
	Conduite de camions lourds hors route	B	Lévis	1073	20
19	Composition de machinerie électronique	B	Beauport	à élaborer	
	Opération d'installation de traitement des eaux potables et des eaux usées	A	Beauport	4134	225

NP	TITRE	TYPE	LIEU	PROG	DUREE
15	Techniques hygiène dentaire	A	Québec Beauport	À élaborer	
	Automates programmables	B	Québec Beauport	0251	40
	Travail général en agriculture	B	La Malbaie	8637	90
	Travail général en agriculture	B	St-Georges	8637	90
1	Travail général entreprise bovine	B	St-Georges	8637	90
	Travail général entreprise bovine	B	Donnacona	8637	90
	Ouvrier agricole à l'élevage de porcins	B	Ste-Marie	8641	50
	Menuiserie de restauration	B	Donnacona	3695	100

1984-11-19

/lv

BIBLIOGRAPHIE

BARTH, Michael C.; REISNER, Fretzie (1981). Worker adjustment to plan shut downs and mass lay offs: an analysis of program experience and policy options. Washington D.C. 147 p.

BEDARD, C. (1982). La gestion de la décroissance à la commission scolaire régionale Tardivel. Projet d'intervention présenté à l'Enap. 151 p.

BURKE, Ralph M. Help teachers find jobs (1982). American school BoardJournal, vol. 169, no. 9, sept. 1982, 27-40

COCHRAN, W.C. (1963). Sampling techniques, second edition, John Wiley & son Inc., New-York, London, p. 71 à 86

COLLINS, Philip; Nelson Dorothy d. (1983). Reducing the teacher workforce: Amanagement perspective. Journal of Law and education. Vol. 12, no. 2, avril 1983, p. 249- 272

COMITE PATRONAL DE NEGOCIATIONS DES COMMISSIONS POUR CATHOLIQUES (1984). Dispositions constituant les conventions collectives 1983-1985 (enseignants CEQ).

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES REGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES (1984). RREGOP - Ma sécurité pour demain. Services des communications.

COMMISSION ON CIVIL RIGHTS (1982). Teacher lay off seniority and affirmative action. Washington D.C., 45 p.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION (1981). La mise en disponibilité des enseignants et des professionnels non enseignants dans les commissions scolaires. Québec: direction des communications du Conseil supérieur de l'Education.

DONOHUE INC. (1984). Programme spécial de retraite anticipée. Viateur Camire, directeur du personnel.

GUAY, M., SAVARD, A. (1984). Quelques éléments du profil des enseignants en disponibilité du secteur professionnel. Direction générale des réseaux, ministère de l'Education.

GIRARD, M. (1981). La sécurité d'emploi chez les enseignants des commissions scolaires catholiques. Québec. Ministère de l'Education, Direction des études économiques et démographiques, 160 p.

HARRICK, Edward and others (1982). Outplacement training: Process, Content and Attitudes. Training and Development Journal, vol. 36, no. 2, février 1982, p. 80-85.

HYDRO-QUEBEC (1984). Service avantages sociaux. Direction, Rémunérations, Vice-présidence Ressources humaines. Programme d'indemnisation des départs volontaires, phase IV, janvier 1984, 20 p.

JACOBS, Jan V. (1982). The challenges of reduction in force. NASSP Bulletin, vol. 66, no. 458, décembre 1982, p. 74-82.

JENKINS, Robert E.; WOODSON, Marvin C. (1983). Reduction in force: policy and procedure in south Caroline school districts, Clemson University, sc. coll. of education, 40 p.

KNONDELL, Richard and others (1983). Outplacement counseling, Enc. clearinghouse on counseling and personnel services, Ann Arbor, Michigan, 109 p.

LESSARD, C. J. CORMIER R.A., VALOIS P. (1979). Les enseignantes et enseignants du Québec. Une étude socio-pédagogique , vol. 1, présentation générale, validation préliminaire et résultats bruts. Ministère de l'Education, service de la recherche, 343 p.

LESSARD C.; CORMIER, R.A.; VALOIS, P. (1979). Les enseignantes et enseignants du Québec. Une étude socio-pédagogique, vol. 2. La constitution des variables dépendantes. Québec. Ministère de l'Education, service de la recherche, 166 p.

LESSARD, C.; CORMIER, R.A., VALOIS, P., TOUPIN, L. (1979) Les enseignantes et enseignants du Québec: une étude socio-pédagogique, vol. 3, caractéristiques démographiques, socio-culturelles et professionnelles. Ministère de l'Éducation, service de la recherche, 388 p.

LESSARD, C.; TOUPIN, L.; CORMIER, A.; VALOIS, C. (1979). Les enseignantes et enseignants du Québec: une étude socio-pédagogique, vol. 5, le vécu professionnel: tâche et milieu de travail. Québec. Ministère de l'Éducation, service de la recherche, 363 p.

MARCOUX, J.R., LEDUC, V. (1982). La gestion des enseignants en disponibilité. Rapport présenté au ministère de l'Éducation du Québec. ENAP. 139 p.

MONTREUIL, S. Les préoccupations pédagogiques et le vécu professionnel des maîtres de l'enseignement professionnel de l'Est du Québec. Rapport d'étude présenté à l'Université du Québec à Rimouski, 187 p.

NELSON, A. and others (1983). Strategies for Managing an a declining resource situation, highter education, volume 12, no. 2, avril 1983, p. 133-144.

ONTARIO. Commission d'enquête sur la baisse des effectifs dans les écoles de l'Ontario (1978). Incidences de la baisse des effectifs scolaires sur les écoles de l'Ontario, problèmes et solutions. Toronto: ministère de l'Éducation de l'Ontario, 352 p.

ONTARIO. Commission d'enquête sur la baisse des effectifs dans les écoles de l'Ontario (1980). Questions et orientations. Réponse au rapport final de la commission d'enquête sur la baisse des effectifs dans les écoles de l'Ontario, 142 p.

QUEBEC (Gouv.) (1984). Un projet d'éducation permanent. Enoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes.

QUEBEC (Gouv.) Ministère de l'Education du Québec, direction générale des Réseaux (1984). Plan d'action gouvernemental d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Volet: éducation secondaire régulier et adultes.

QUEBEC (Gouv.). Ministère de l'Education (1984). Règles budgétaires pour l'année scolaire 1984-1985. Québec. 83 p.

QUEBEC (Gouv.). (1979). Loi sur la santé et la sécurité du travail. Editeur officiel du Québec.

PHAY, Robert E. (1980). Model Procedure for RIFS School Law Bulletin, vol. 12, no. 1, janvier 1981, p. 16-20

THOMAS, Donald (1982). A people problem (effective strategies for reducing staffs) 7 p.

THOMAS, Richard E. (1982). Staff reassignments/reduction as an alternatives to layoffs, School Business Affairs, vol. 48, no.10, sept. 1982, p. 18

SCHOLSSBERG, Nancy K; LEIBOWITZ, Sandy (1980). Organizational Support Systems as buffers to job loss. Journal of vocational bechavior, vol. 17, no. 2, octobre 1980, p. 204-217.

X0027361 1

DATE DE RETOUR

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION